

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK  
KELAPA SAWIT PAGAR MERBAU PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA II KABUPATEN DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**CINDY RAHMA WATI**

**17.860.0139**




**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN**  
**KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT**  
**PAGAR MERBAU PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KABUPATEN**  
**DELI SERDANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Cindy Rahma Wati  
17.860.0139  
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 24 November 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua



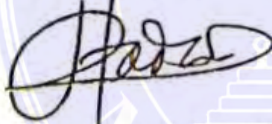
(Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi.)

Sekretaris



(Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

Pembimbing



(Dr. Risydah Fadilah, M.Psi., Psikolog.)

Penguji Tamu



(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Psi.)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 24 November 2022

Kepala Bagian



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
(Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
(Hasnuddin, Ph.D)

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cindy Rahma Wati  
NPM : 17.860.0139  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karyawan atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian, saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 24 November 2022



(Cindy Rahma Wati)

178600139

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cindy Rahma Wati  
NPM : 17.860.0139  
Tahun Terdaftar : 2017  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karyawan ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsurpunsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 24 November 2022

Yang menyatakan



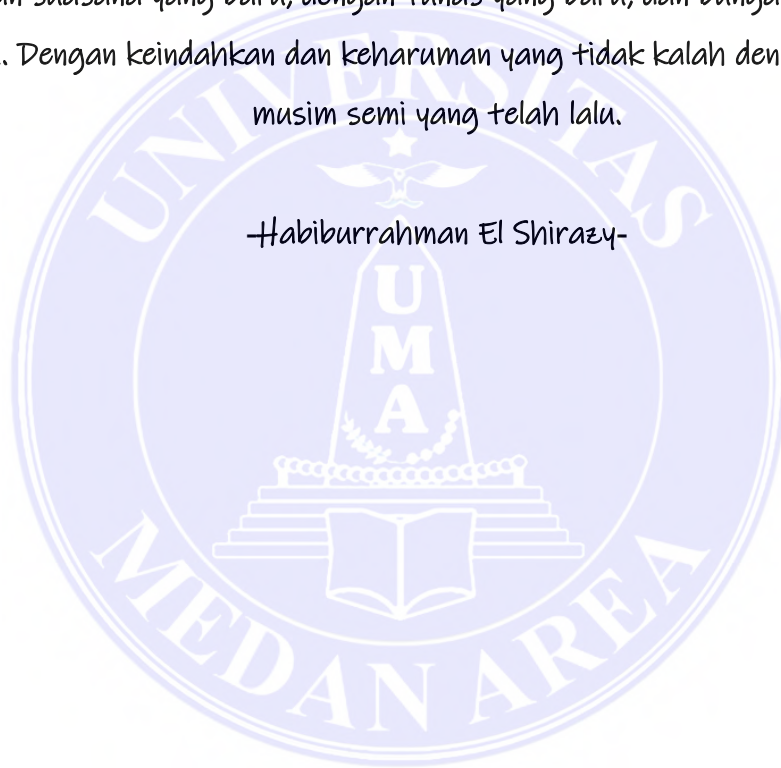
Cindy Rahma Wati

17.860.0139

## MOTTO

Jangan sekali-kali putus asa dari Rahmat Allah. Kau masih muda. Mungkin hidupmu sedang dalam keadaan musim dingin yang membeku, atau musim kemarau yang kerontang. Tapi ingatlah, Rahmat Allah selalu turun dalam pergantian musim. Kau harus lewati musim-musim berat itu. Kau harus lebih tabah dan lebih kuat dari pohon itu. Tak lama lagi pohon itu akan hidup lagi dengan suasana yang baru, dengan tunas yang baru, dan bunga-bunga yang baru. Dengan keindahan dan keharuman yang tidak kalah dengan musim-musim semi yang telah lalu.

-Habiburrahman El Shirazy-



**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT  
PAGAR MERBAU PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KABUPATEN  
DELI SERDANG**

**Oleh:**

**CINDY RAHMA WATI  
17.860.0139**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 karyawan pelaksana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja dengan model Skala Likert. Metode analisis data menggunakan *Pearson Product Moment* didapatkan hasil nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,987$ , signifikan korelasi dengan  $p = 0,000 < 0,01$  (99%), artinya ada hubungan positif yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,975, artinya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 97,5%. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan di terima.

**Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja**

***CORRELATION BETWEEN NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
WITH JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PAGAR MERBAU  
PALM OIL FACTORY OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II DELI  
SERDANG REGENCY***

***By:***

**CINDY RAHMA WATI  
17.860.0139**

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to see the correlation between non-physical work environment with job satisfaction on employees of Pagar Merbau Palm Oil Factory of PT. Perkebunan Nusantara II, Deli Serdang Regency. This research used quantitative methods. The population of this research is the employees of Pagar Merbau District Palm Oil Factory of PT. Perkebunan Nusantara II, Deli Serdang Regency. The sample in this study amounted to 60 employees. Total sampling is used for sampling collection technique. The data collection method used a non-physical work environment and a job satisfaction scale using a Likert Scale model. The Pearson Product Moment method obtained the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.987; Sig 0,000 < 0,01 (99%). Thus, there is a strong and significant positive correlation between the non-physical work environment and job satisfaction. Based on the value of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0,975, indicates that non-physical work environment affects job satisfaction by 97,5%. From the results of this study, it means that the hypothesis is accepted.*

***Keywords: Non-physical work environment, job satisfaction***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang selalu diridhoi-Nya.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan karya tulis ini berjudul **“Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari doa, bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi., selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Risydah Fadilah, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu luang, memberikan masukan, yang memberi kelancaran, meringankan segala urusan selama proses penelitian, dan yang selalu sabar selama proses bimbingan.
6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.psi., M.Psi. selaku ketua dalam sidang skripsi yang telah meluangkan waktu untuk turut hadir, memberikan kemudahan, dan memberikan arahan selama pelaksanaan sidang.
7. Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku sekretaris sidang skripsi yang telah meluangkan waktu untuk turut hadir, memberikan kemudahan, dan memberikan arahan selama pelaksanaan sidang.
8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si. selaku penguji tamu yang telah meluangkan waktu untuk turut hadir, memberikan kemudahan, dan memberikan arahan selama pelaksanaan sidang.
9. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan juga staff-staff yang telah membantu mengurus keperluan administrasi.
10. Terima kasih kepada Bapak Henry Sitanggang selaku Manajer PKS PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang yang telah memberikan izin peneliti dalam melakukan penelitian dan kemudahan dalam proses administrasi.

11. Terima kasih kepada Bang Pujad selaku asisten manajer PKS PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang yang telah membimbing peneliti selama melakukan penelitian, memberikan tenaganya untuk menemani peneliti selama proses pengambilan data, dan mempermudah proses administrasi.
12. Terima kasih kepada Ibu Oni selaku staff PKS yang turut berpartisipasi selama peneliti melakukan pengambilan data, yang memberikan peneliti dukungan dan kemudahan pengurusan administrasi.
13. Terima kasih kepada karyawan pelaksana yang sangat bersedia meluangkan waktunya di tengah kesibukan bekerja untuk memberikan jawaban-jawabannya demi kepentingan data penelitian.
14. Bapak Djoko Lelono dan Gusti Pardede, orang tua kandung yang sangat peneliti sayangi, yang selalu memberikan penulis dukungan, semangat, dan doa sampai peneliti memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan kuliah.
15. Kakak Putri Purnama Sari, kak Suci Wulandari, dan adik Kamira Larasati sebagai saudara kandung yang sangat peneliti sayangi, yang selalu memberikan hiburan, dukungan, dan semangat hingga peneliti dapat sabar selama menjalani perkuliahan.
16. Kepada keluarga besar Koesjadi dan keluarga Opung Sinta Pardede yang selalu memberikan doa dan dukungan.

17. Sahabat saya Nidya Agita, Grace Inoy Simanjuntak, dan Myra Eka Putri Tarigan yang selalu meluangkan waktunya untuk liburan, memberikan kekuatan, memberikan hiburan, dan memberikan dukungan.
18. Kepada M. Rizky Ashary terima kasih selalu mendengar semua cerita peneliti selama menjalani perkuliahan, memberikan dukungan, dan memberikan bantuan ketika mengalami kesulitan selama perkuliahan.
19. Kepada Ali Muddin Sirait, terima kasih telah memberikan peneliti saran untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, membantu keperluan administrasi kepada perusahaan, dan memberikan dukungan selama penelitian.
20. Kepada Indri Melianita, Nursyadilla Pratiwi, Elsa Arisafitri, Sirri Hidayati, Husni Shiva, Bella Theresia Br. Silitonga, Nike Nandari, Syipa Rizky Amalia, Rizka Nurul Amelia, Linni Anggriara, Dwi Annisa Fadilla, terima kasih telah menjadi teman yang saling mendukung, menghibur, berbagi cerita selama perkuliahan, dan sebagai teman berdiskusi.  
Semoga Allah senantiasa membalasmu dengan kebaikan.

Medan, 24 November 2022

(Cindy Rahma Wati)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Kepuasan Kerja .....	14
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	14
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	17
B. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik .....	21
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik.....	23
C. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja .....	25
D. Kerangka Konseptual .....	28
E. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Tipe Penelitian .....	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Teknik Pengambilan Sampel .....	30
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Validitas dan Reliabilitas .....	32

G. Metode Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	34
B. Persiapan Penelitian.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian.....	41
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Asumsi.....	42
1) Uji Normalitas.....	42
2) Uji Linearitas.....	43
2. Uji Hipotesis.....	44
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik.....	45
1) Mean Hipotetik.....	45
2) Mean Empirik.....	45
3) Kriteria.....	45
E. Pembahasan.....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.	Survey tingkat kepuasan kerja karyawan pelaksana tahun 2022.....	4
Tabel II.	Rencana Waktu Penelitian .....	36
Tabel III.	<i>Blue print</i> skala lingkungan kerja non fisik sebelum <i>try out</i> .....	37
Tabel IV.	<i>Blue print</i> skala kepuasan kerja sebelum <i>try out</i> .....	38
Tabel V.	<i>Blue print</i> skala lingkungan kerja non fisik setelah <i>try out</i> .....	40
Tabel VI.	<i>Blue print</i> skala kepuasan kerja setelah <i>try out</i> .....	41
Tabel VII.	Uji normalitas sebaran data .....	43
Tabel VIII.	Uji linearitas hubungan .....	44
Tabel IX.	Hasil uji hipotesis korelasi <i>r product moment</i> .....	44
Tabel X.	Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik .....	45



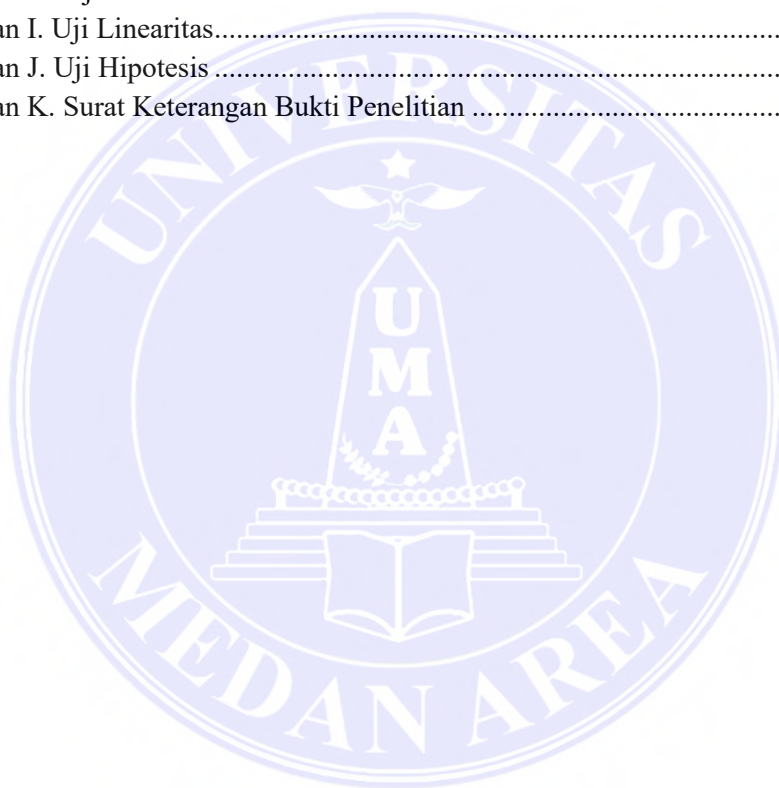
## DAFTAR GAMBAR

Gambar I. Kerangka konseptual.....	28
Gambar II. Struktur Organisasi.....	35
Gambar III. Kurva normal lingkungan kerja non fisik .....	46
Gambar IV. Kurva normal kepuasan kerja .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Pertanyaan Pra-Survey .....	57
Lampiran B. <i>Blue Print</i> .....	60
Lampiran C. Kuesioner.....	67
Lampiran D. Tabulasi Data Pra-Sruvey .....	73
Lampiran E. Tabulasi Data <i>Try Out</i> .....	75
Lampiran F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	78
Lampiran G. Tabulasi Data Penelitian.....	87
Lampiran H. Uji Normalitas .....	90
Lampiran I. Uji Linearitas.....	92
Lampiran J. Uji Hipotesis .....	95
Lampiran K. Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	97





# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah tempat beroperasinya barang dan jasa yang didistribusikan kepada konsumen untuk memperoleh keuntungan dalam perusahaan. Barang dan jasa tersebut tidak akan didapatkan tanpa adanya perlengkapan teknologi yang mendukung di dalam perusahaan industri. Tanpa disadari pada zaman era globalisasi ini, teknologi berperan penting untuk sistem kerja karyawan di setiap perusahaan sehingga memiliki banyak saingan dengan perusahaan-perusahaan industri lainnya.

Selain memanfaatkan teknologi, perusahaan juga mensyaratkan memiliki sumber daya manusia berperilaku kerja yang baik dan berkualitas guna kepentingan kemajuan perusahaan karena karyawan adalah pelaku utama dalam menjalankan aktivitas pengelolaan di dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja secara optimal di perusahaan, maka perusahaan mudah mendapatkan kesuksesan karena karyawan berkinerja dengan baik (Haryati, 2014). Karyawan yang bekerja secara positif ditunjukkan dengan aktivitas karyawan dalam mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikirannya di bidangnya yang dapat membantu pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Tentunya setiap perusahaan memiliki harapan pencapaian maksimal demi mendapatkan keuntungan. Pencapaian tersebut bisa dicapai akibat dari karyawan yang bekerja secara maksimal melebihi batas formal yang diharapkan. Semakin baik seseorang yang bekerja di perusahaan tersebut, semakin baik

hasilnya. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya rendah maka perusahaan tidak akan membuahkan hasil. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, jalinan komunikasi antar karyawan yang bagus, dan karakter-karakter karyawan yang bekerja memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan. Perusahaan hendaknya memperhatikan setiap karakter karyawannya dengan harapan karyawan memiliki perasaan puas dengan apa yang diberikan perusahaan.

Karyawan biasanya bekerja untuk mendapatkan nafkah. Kepuasan kerja bersifat individual. Ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki tingkat yang berbeda terkait kepuasan, ditentukan oleh keadaan emosional karyawan yang memuaskan ataupun sebaliknya ketika melihat pekerjaannya. Terlihat dari sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan bekerja aktif ketika sedang senang, atau yang berperilaku negative ketika tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut mempengaruhi perilaku karyawan, seperti mengeluh, bekerja tidak tepat waktu, tidak membantu rekan kerja, dan sebagainya.

Perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang unggul jika mereka dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan mereka, karena itu mempengaruhi kepuasan pekerjaan yang pada saat itu mempengaruhi sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang mereka hadapi di tempat kerja (Handoko, 2001). Pekerjaan seorang karyawan bukan hanya sekadar aktivitas, tetapi juga mencakup interaksi dengan rekan kerja dan interaksi dengan pimpinan.

Pernyataan Munandar (2008) karakteristik kepuasan kerja yang tinggi adalah keyakinan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan bisa memberikan kebutuhannya selama bekerja di perusahaan tersebut, perusahaan memberi perhatian terhadap kualitas pekerjaannya, komitmen terhadap perusahaan, dan adanya keyakinan bahwa ia akan bekerja produktif. Ketidakpuasan kerja tercermin pada pekerja yang rela meninggalkan pekerjaannya, pekerja yang mengeluh dan mencuri barang perusahaan, dan pekerja yang menghindari tanggung jawab pekerjaan.

Karyawan yang puas mempengaruhi pekerjaan mereka, misalnya bekerja dengan produktivitas tinggi ketika karyawan merasakan pencapaian dan ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi. Kepuasan kerja juga membuat karyawan tertarik untuk melakukan pekerjaan di luar dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Agustin (2019) karyawan yang tidak puas memiliki ciri-ciri seperti berhenti dari pekerjaannya, mengeluh, mencuri properti perusahaan, dan menghindari tanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Robbin & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sikap positif dari

karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berikut data tingkat kepuasan kerja pada karyawan pelaksana tahun 2022 di PKS Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang:

**Tabel I. Survey Tingkat Kepuasan Kerja  
Karyawan Pelaksana Bulan Juli Tahun 2022**

Kepuasan Kerja	Persentase	
	Puas	Tidak Puas
<i>The Work Itself</i>	75%	25%
<i>Pay</i>	36,7%	63,3%
<i>Promotion Opportunities</i>	28,3%	71,7%
<i>Supervision</i>	73,3%	26,7%
<i>Coworkers</i>	40%	60%

**Sumber: Diolah oleh peneliti**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor individu, psikologis, sosial, fisik, finansial, dan lingkungan kerja non fisik (Agustin, 2019). Lingkungan kerja non fisik menunjukkan bagaimana perusahaan dan manajer dapat menciptakan kondisi kerja dan situasi yang seimbang. Strategi perusahaan terkait dengan pendayagunaan karyawan bisa menumbuhkan kepuasan karyawan. Atasan tidak menghargai bawahan, enggan memberikan karyawan peluang untuk memberikan ide, tidak menghargai perilaku inovatif, maka bisa memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Ini berkaitan dengan hubungan interaksi antar rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung (Raziq dan Maulabakhash, 2015). Lingkungan kerja non fisik karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini berakibat pada keseluruhan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pernyataan ini di perkuat oleh Leblebici (2012) bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik. Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja karyawan tentu karyawan akan puas di tempat kerja dan berdampak positif pula pada perusahaan. Situasi yang kondusif di perusahaan dapat memberikan karyawan kenyamanan di tempat kerjanya, yang menyebabkan pekerja mampu melakukan tugas mereka dengan baik. Bekerja dengan tenang tanpa adanya masalah di lingkungan kerjanya bisa mencapai kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Hal ini juga didukung oleh survey JobStreet pada Oktober 2020 yang menemukan bahwa 86% tenaga kerja Negara Indonesia telah terjadi dampak pandemic Covid-19 dari tahun 2020. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa kualitas hidup para pekerja menurun drastic selama masa pandemic Covid-19. Kemudian, sebanyak 33% pekerja merasa tidak lagi bahagia dengan situasi kerjanya, berdampak pula pada kesehatan mental karyawan akibat stres dan *burnout*. Menurutnya, posisi perusahaan dalam memanifestasikan lingkungan serta kondisi kerja yang menyenangkan yang dapat mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah sangat penting (Ramadhan, 2022).

Adapun lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang, yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Industri yang memiliki 4 (empat) pabrik kelapa sawit di Sumatera Utara. Proses pengolahan hasil panennya dilakukan di 4 (empat) unit usaha Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang terbagi menjadi

2 (dua) wilayah yaitu 3 (tiga) unit di Distrik Rayon Utara dan 1 (satu) unit di Distrik Rayon Selatan. Selanjutnya, pada penulisan pabrik kelapa sawit (PKS) akan ditulis menjadi PKS. Pada penelitian ini dilakukan di pabrik Distrik Rayon Selatan yaitu PKS Pagar Merbau. Alasan penulis tertarik melakukan penelitian di PKS Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang karena adanya masalah di tempat kerja.

Berdasarkan tabel I menunjukkan bahwa persentase tertinggi ketidakpuasan kerja karyawan terdapat pada aspek *promotion opportunities* sebesar 71,7%. Aspek *promotion opportunities* adalah tentang peluang karyawan di dalam organisasi untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lain yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, serta mempromosikan kenaikan gaji karyawan yang diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang baru bagi karyawan (Smith, et al; dalam Luthans, 2011). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih tidak puas pada kebijakan perusahaan terkait promosi. Berdasarkan data yang penulis temukan hampir seluruh karyawan pelaksana sudah bekerja lebih dari 30 tahun tidak juga diberikan peluang untuk naik jabatan dan kenaikan gaji yang diberikan perusahaan pertahunnya sedikit.

Persentase tertinggi ke dua untuk ketidakpuasan kerja karyawan terdapat pada aspek *pay* sebesar 63,3%. *Pay* adalah jumlah kompensasi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana kompensasi yang diterima karyawan diberikan secara adil kepada karyawan lainnya di organisasi (Smith, et al; dalam Luthans, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih

tidak puas dengan besaran gaji yang diterima, baik upah lembur ataupun kebijakan perusahaan dalam kenaikan gaji.

Penulis menemukan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bahwa gaji mereka masih cukup memadai, tetapi terkait upah lembur sering terjadi masalah antar rekan kerja dengan rekan kerja dan rekan kerja dengan mandor. Karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan dengan bekerja 12 jam, tetapi ketika diberikan upah lembur justru tidak menerima upah secara penuh. Kemudian, hasil wawancara dengan karyawan pimpinan atau biasa disebut sebagai asisten manajer yang bertugas sebagai pengawas terhadap mandor dan karyawan, menyatakan bahwa hubungannya sudah tidak baik dengan mandor, bahkan sudah tidak komunikasi lagi. Hal ini terjadi ketika mandor sering melanggar aturan kerja dengan tidak melakukan pengawasan terhadap siapa saja karyawan yang bekerja lembur sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Padahal, hal ini lah yang menjadi konflik antar sesama rekan kerja, yang menjadi saling iri hati dan membicarakan satu sama lain. Karyawan pimpinan sudah melakukan teguran dan peringatan berkali-kali kepada mandor, tetapi mandor tidak memberikan atensi yang baik. Sehingga, karyawan pabrik tersebut sering bermasalah terkait upah dan sesama rekan kerja akhirnya saling membicarakan satu sama yang lainnya akibat dari perilaku mandor yang tidak melakukan pengawasan yang baik ke anggota yang sedang bekerja.

Kemudian, pada saat observasi, penulis melihat mandor tersebut ditugaskan pada *shift* II yang ketentuannya bekerja dari pukul 19.00 WIB – 07.00 WIB. Mandor tersebut sudah meninggalkan pabrik pada pukul 20.14 WIB – 22.35

WIB. Hasil ini menunjukkan bahwa *pay* merupakan faktor penting menentukan tingkat kepuasan karyawan. Sebagai akibat dari konflik antara pemimpin dan mandor dan konflik antara anggota dan mandor, lingkungan kerja di dalam pabrik menjadi kurang nyaman. Hal ini mengacu pada aspek tanggung jawab supervisor yaitu tanggung jawab dalam mengatur tugas-tugas karyawan agar berjalan secara efektif dan adil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Izzah, dkk., tahun 2019.

Persentase tertinggi ke tiga untuk ketidakpuasan kerja karyawan terdapat pada aspek *coworkers* sebesar 60%. Aspek *Coworkers* ini terkait dengan keramahan rekan-rekan serta sikap suportif, dukungan, kenyamanan, nasihat, dan kerjasama tim di organisasi (Smith, et al., dalam Luthans, 2011). Hasil survey menunjukkan bahwa rekan kerja jarang diajak bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki sikap saling menghormati, dan jarang sekali antar rekan kerja saling memberikan dukungan ataupun nasihat terkait pekerjaan yang dilakukan sesama tim.

Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa di timnya terdapat anggota yang tidak kooperatif untuk membantu rekannya yang sibuk dalam memperbaiki mesin pabrik yang rusak. Ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan hal ini sudah dilakukan berkali-kali sehingga mereka tidak melakukan komunikasi dengan baik. Karyawan tersebut tidak lagi menegur dan memberikan peringatan kepada rekan kerjanya yang tidak mau membantu dalam bekerja karena menganggap sudah sama-sama dewasa dan sudah mengetahui tanggung jawabnya masing-masing. Maka, ketika rekan kerjanya melakukan



kesalahan yang sama, beliau tidak lagi melakukan peneguran, melainkan hanya membiarkannya saja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja tidak harmonis dan karyawan tidak puas bekerja dengan anggota timnya.

Sedangkan untuk aspek *The Work Itself* masih tergolong baik yang berarti karyawan masih puas dengan pekerjaannya saat ini dengan hasil sebesar 75%. Kepuasan dari aspek *The Work Itself* adalah kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dilihat dari indikasi tingkat kemenarikan pekerjaan, diberikan kesempatan untuk belajar, dan berharap bertanggung jawab atas pekerjaannya (Smith, et al., dalam Luthans, 2011). Hal itu menunjukkan bahwa tidak ada kesenjangan antara karyawan dengan pekerjaannya karena sebagian besar karyawan memandang pekerjaannya tergolong menarik dan menantang, memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya dapat membuat dirinya lebih berkembang.

Tetapi berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan pimpinan, terdapat beberapa karyawan tidak menjawab dengan jujur karena tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kejadian alat pabrik yang hilang sering terjadi. Di mana perusahaan memiliki lori yang pada saat itu rusak dan anggota di minta untuk memisahkan roda dan *bushingnya* untuk diletakkan di samping *body* mesin dengan niat keesokan pagi harinya diperbaiki. Tetapi, ketika keesokan harinya sudah memasuki jam kerja, roda dan *bushingnya* tersebut hilang. Karyawan pimpinan bertanya kepada karyawan yang bertugas, karyawan tidak mengaku dan saling tuduh menuduh. Karyawan pimpinan menyatakan kepada penulis bahwa kejadian seperti ini sering terjadi di pabrik.

Pernyataan dari karyawan pimpinan tersebut penulis pastikan dengan bertanya kepada beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa memang sering terjadi kehilangan alat di pabrik tetapi rekan kerjanya tidak mengakui. Kemudian beliau menyatakan bahwa tidak mungkin alat pabrik sebesar itu hilang dengan sendirinya kalau bukan orang-orang yang bekerja disini juga yang mengambilnya, karena alat itu membutuhkan beberapa orang baru bisa terangkat untuk di bawa keluar dari pabrik. Kemudian, setengah karyawan tidak memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya dibuktikan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan pimpinan yaitu karyawan menetapkan kebijakan sendiri untuk bekerja di mana peraturan di pabrik tersebut adalah setiap karyawan harus bekerja 12 jam/*shift*, tetapi hampir seluruh karyawan tersebut melanggar aturan itu dengan bekerja hanya 6 jam/*shift*.

Kemudian, persentase pada aspek *supervision* masih tergolong baik yang berarti karyawan masih puas dengan pengawasan saat ini sebesar 73,3%. Kepuasan dari aspek *supervision* yaitu dalam melakukan pengawasan untuk memberi dukungan seperti atensi di dalam organisasi, memperhatikan kepentingan pribadi karyawan, dan peduli terhadap karyawannya (Smith, et al., dalam Luthans, 2011). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya gap antara karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dijelaskan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang layak dipedulikan perusahaan guna memanifestasikan kepuasan pada karyawan. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins & Judge (2013) bahwa lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Hubungan kerja yang baik memiliki dampak yang kuat pada psikologis karyawan dan dengan demikian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Enny, 2019). Dari sini memperoleh kesimpulan bahwa kondisi nyaman di lingkungan kerja non fisik berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif pada produktivitas.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis berniat untuk menggali dan melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Karyawan adalah aset perusahaan yang sangat penting dalam keberlangsungan produksi PKS. Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, yang tercermin dari kepuasan kognitif dan kepuasan afektif, serta sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang bahagia termotivasi untuk bekerja lebih keras dan karyawan yang bahagia menyukai situasi kerja mereka. Situasi kerja yang dimaksud mengacu pada lingkungan kerja non fisik. Perusahaan sekiranya dapat memahami pentingnya menumbuhkan dan

menciptakan lingkungan non fisik yang baik seperti hubungan kekeluargaan antar rekan kerja. Jika lingkungan kerja non fisik terpenuhi dan karyawan bisa merasa puas, maka berdampak baik pula terhadap pencapaian perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini mempersempit masalah hanya terkait hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang.

### **D. Rumusan Masalah**

Agar permasalahan di atas bisa mudah dianalisis, maka perlu rumusan masalah yang di kaji, yaitu: “Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait serta memiliki dua jenis manfaat, yaitu:

#### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian dapat meneruskan pengetahuan, wawasan ilmiah, referensi, sumber bacaan untuk penelitian berikutnya tentang lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

- 1) Hasil penelitian bermanfaat bagi pihak manajemen bahwa karyawan bisa bekerja dengan positif jika lingkungan di sekitar kerja karyawan tergolong harmonis dan bisa memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.
- 2) Lingkungan kerja non fisik sangat diperlukan sehingga berguna untuk pihak manajemen agar lebih memperhatikan pengawasan yang dilakukan karyawan pimpinan dan mandor terhadap karyawan pelaksana agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan yang bekerja bekerja lebih positif.
- 3) Bagi karyawan pelaksana diharapkan dapat lebih menyadarkan diri sendiri untuk mau bekerja dengan baik demi kepentingan bersama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah cara seseorang merasakan pekerjaannya. Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan melihat cara karyawan dalam memandang pekerjaannya. Perasaan terhadap pekerjaan tersebut bisa dilihat dari dua pendekatan yaitu pendekatan umum dan pendekatan khusus. Menurut Izzati & Mulyana (2019) pendekatan umum digunakan jika individu ingin mengetahui tingkat kepuasan karyawan di dalam pekerjaannya dan pengaruhnya terhadap variable lainnya. Sedangkan untuk pandangan khusus sebagai satu kesatuan dan perasaan karyawan pada pekerjaannya secara keseluruhan. Perilaku kerja karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya akibat dari penilaiannya terhadap situasi kerja (Marlini, 2015). Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari karyawan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dilihat berdasarkan kepuasan kognitif dan kepuasan afektif karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik sikap positif maupun sikap negative.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Agustín (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Faktor individu

Kepribadian seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas. Kepuasan individu dalam hidupnya yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

### 2) Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan tentang minat, 15erjasama, kondisi 15erjasama karyawan, umur, watak, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

### 3) Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen. Hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya yang berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

#### 4) Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan tentang jenis pekerjaan, pengaturan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.

#### 5) Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan keamanan kerja.

#### 6) Faktor lingkungan kerja non fisik

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Herzberg (dalam Busro, 2018) terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### 1) Faktor psikologi

Faktor psikologi berhubungan dengan kejiwaan karyawan dengan dimensi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan bakat keterampilan.



## 2) Faktor sosial

Faktor sosial berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dengan dimensi interaksi sesama karyawan, dengan atasan, dan karyawan lain.

## 3) Faktor fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan dengan dimensi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udaran, dan kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

## 4) Faktor finansial

Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan dengan dimensi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor individu, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, finansial, manajemen, dan promosi kerja.

### 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Smith, et al., (dalam Luthans, 2011) aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

#### 1) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan itu memberi individu tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

## 2) *Pay* (pembayaran)

Jumlah kompensasi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana kompensasi yang diterima karyawan diberikan secara adil kepada karyawan lainnya di organisasi. Kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat kompensasi yang diterima sebagai cerminan dari bagaimana manajemen organisasi memandang kontribusi karyawan dalam bekerja untuk organisasi.

## 3) *Promotion opportunities* (peluang promosi)

Peluang untuk maju di organisasi seperti peluang karyawan untuk berpindah dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi dan promosi kenaikan gaji karyawan. Jadi, promosi ini diikuti dengan tugas, tanggung jawab karyawan, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

## 4) *Supervision* (pengawasan)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku seperti perhatian di dalam organisasi. Dimensi ini difokuskan pada sejauh mana atasan memperhatikan kepentingan pribadi karyawan dan peduli terhadap karyawannya. Hal ini biasanya dilihat dengan cara melihat seberapa baik kinerja karyawan, memberikan nasihat, memberikan bantuan kepada karyawan, berkomunikasi dengan karyawan secara resmi ataupun pribadi, dan kemampuan atasan dalam

memberikan kebebasan pada karyawannya untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

5) *Coworkers* (rekan kerja)

Rekan kerja yang ramah dan kooperatif adalah sumber kepuasan kerja yang sederhana bagi karyawan. Rekan kerja dapat berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan bagi sesama rekan kerja di organisasi. Rekan kerja yang saling ketergantungan yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika rekan kerja sulit bergaul berdampak negative pada kepuasan kerja.

Menurut Wexley & Yukl (2005) kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi, yaitu:

1) Kompensasi

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

2) Supervisor

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 3) Pekerjaan itu sendiri

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback* akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 4) Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

### 5) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan ini berdampak pada kepuasan pegawai.

Maka, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji, promosi, supervisor, dan rekan kerja.

## **B. Lingkungan Kerja Non Fisik**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Enny, 2019). Menurut Nitisemito (2015) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung 20erjasama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki

status jabatan yang sama di perusahaan. kondisi yang diciptakan adalah seperti suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hubungan yang baik ini harus dibina karena setiap karyawan saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk dengan baik akan mempengaruhi psikologis karyawan (Enny, 2019). Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Rahmawanti, dkk., 2014).

Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang terjadi di lingkungan sosial di dalam perusahaan, baik kondisi sosial dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja yang dapat membentuk suatu hubungan kekeluargaan antar karyawan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Rahmawanti, dkk., (2014) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu:

### **1) Hubungan atasan dengan bawahan**

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

## 2) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Hariandja (dalam Rahmawanti, dkk., 2014) mengemukakan hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) System pemberian imbalan, memberikan gaji, maupun perangsang lain yang menarik.
- 4) Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan 22erjasa kemampuan masing-masing anggota.

- 5) Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 6) Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah lebih mengarah pada hubungan sosial antar manusia di lingkungan kerja, di mana hubungan sosial tersebut mempengaruhi semangat kerja setiap karyawan.

### 3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan aspek menurut Wursanto (dalam Izzah, dkk., 2019), yaitu:

#### 1) Prosedur kerja

Prosedur kerja merupakan rangkaian prosedur kerja yang disusun secara berurutan sehingga urutan kerja terbentuk secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2) Standar kerja

Standar kerja berkaitan dengan persyaratan tugas, fungsi, atau perilaku yang ditentukan oleh atasan sebagai target yang ingin dicapai karyawan.

#### 3) Tanggung jawab supervisor

Tanggung jawab supervisor adalah mengatur tugas-tugas karyawan agar dapat dilakukan secara efektif dan adil. Supervisor juga

bertanggung jawab untuk mengevaluasi karyawan untuk memastikan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4) Kejelasan tugas

Kejelasan tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian semua bentuk kerja secara utuh dan dapat dikenali karyawan. Hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan instruksi atasan.

#### 5) Sistem penghargaan

Sistem penghargaan adalah program yang digunakan untuk mengidentifikasi pencapaian karyawan seperti mencapai tujuan atau proyek atau menggunakan ide kreatif.

#### 6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling iri antar sesama rekan kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Rejeki, 2014) terdapat beberapa aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku kerja karyawan, yaitu :

- 1) Suasana kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan dapat merasakan dan mengerti tanggung jawabnya atas tindakannya.



- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Maka, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja non fisik erat kaitannya dengan hubungan sosial di dalam lingkungan kerja yaitu kejelasan tugas, standar kerja, prosedur kerja, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan tanggung jawab supervisor, dan kelancaran komunikasi.

### **C. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan, hubungan atasan dengan bawahan, dan hubungan sesama rekan kerja. Perusahaan yang memiliki kondisi kerja yang baik di lingkungan kerja karyawan sangat penting dalam keberlangsungan efektifitas dan efesiensi kerja karena pekerjaan akan terlaksana dengan baik jika karyawan merasakan kenyamanan berada di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kenyamanan biasanya akan menimbulkan rasa ketidakpuasannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan memberikan tenaganya untuk bekerja lebih positif. Untuk mencapai kepuasan kerja perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik seperti

antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja sama-sama memberikan kontribusi positif satu sama lain agar tercipta suasana kerja kekeluargaan dan harmonis. Hal ini akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan dengan sendirinya. Maka, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan terkait kondisi lingkungan kerja karyawan karena kondusifnya lingkungan kerja akan mendorong/memotivasi tiap karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti memperkuat dengan mencantumkan hasil penelitian terdahulu oleh Nasution & DR (2017) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara”. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product Moment* terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,510$ ;  $\text{sig} < 0,010$ . Maka hipotesis dalam penelitian tersebut diterima. Lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 26%. Dari hasil tersebut diketahui bahwa masih terdapat 74% pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial dan secara umum para perawat menyatakan kondisi lingkungan kerja non fisik tergolong sedang. Kemudian dalam hal kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat juga tergolong sedang.

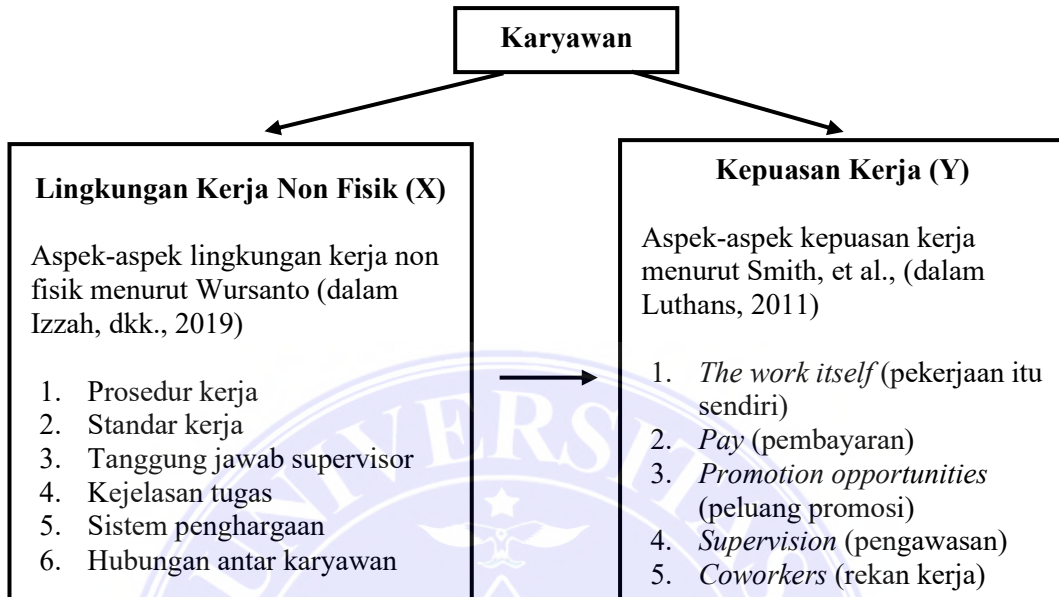
Kemudian penelitian terdahulu oleh Ganesha & Saragih (2019) Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist

Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk”. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh variable lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai t-hitung (4,771) > dari nilai t-tabel (1,703) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variable lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Muhraweni, dkk., (2017) Fakultas Manajemen STIE dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,388 > t_{tabel} = 2,034$  dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$  berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Kemudian penelitian oleh Aruan & Fakhri (2015) Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom dengan judul “Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada analisis parsial mendapatkan nilai t-hitung (4,587) > t-tabel (2,004) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar I. Kerangka Konseptual**

#### E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan. Asumsinya adalah semakin baik lingkungan kerja non fisiknya, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja non fisiknya, maka semakin rendah kepuasan kerjanya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya dengan prosedur statistic. Kemudian, jenis penelitian ini tergolong pada jenis penelitian korelasional, yaitu melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan satu atau beberapa variabel lain (Yusuf, 2014).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variable yang digunakan pada penelitian terdiri dari dua, yaitu:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) : lingkungan kerja non fisik
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) : kepuasan kerja

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

##### 1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dilihat berdasarkan kepuasan kognitif dan kepuasan afektif karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik sikap positif maupun sikap negative. Kepuasan kerja akan diukur melalui beberapa aspek-aspek, yaitu *the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*.

##### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu suasana atau kondisi lingkungan kerja yang dapat dirasakan dan dilihat berdasarkan hubungan antar manusia di dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik diukur menggunakan aspek-aspek, yaitu

prosedur kerja, standar kerja, tanggung jawab supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, dan hubungan antar karyawan.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan ciri atau karakteristik tertentu ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Maka, populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan pelaksana di PKS Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang.

##### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dalam pengambilan datanya. Menurut Sugiyono (2013) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 karyawan pelaksana di PKS Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang, karena karyawan ini yang memiliki masalah dalam bekerja dan kemudian akan dikaji pada penelitian ini.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Skala kepuasan kerja**

Skala kepuasan kerja dibuat sendiri oleh penulis menurut aspek-aspek yang berfungsi sebagai alat ukur penelitian berdasarkan teori menurut Smith, et al.,

(dalam Luthans, 2011) yaitu *the work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan coworkers*.

Skala ini menggunakan pengukuran skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* mengandung konsep perilaku atribut pendukung yang akan diukur diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) bernilai 4, sesuai (S) bernilai 3, tidak sesuai (TS) bernilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1. Sementara item *unfavorable* berisi konsep keperilakuan yang bertentangan pada karakter atribut (Azwar, 2012). Item *unfavorable* diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

## 2. Skala lingkungan kerja non fisik

Skala lingkungan kerja non fisik dibuat sendiri oleh penulis menurut aspek-aspek berfungsi sebagai alat ukur penelitian berdasarkan teori menurut Wursanto (dalam Izzah, dkk., 2019), yaitu prosedur kerja, standar kerja, tanggung jawab supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, dan hubungan antar karyawan.

Skala ini menggunakan skala likert yang terdapat dua pernyataan sifat, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* mengandung konsep perilaku atribut pendukung yang akan diukur diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) bernilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1. Sementara, item *unfavorable* berisi konsep keperilakuan yang bertentangan pada karakter atribut (Azwar, 2012). Item

*unfavorable* diberikan empat kontinum, yaitu sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, dan sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu alat tes atau skala akurat dan memenuhi fungsi pengukurannya (Azwar, 2014). Validitas pengukuran tinggi jika menyediakan data yang secara akurat merangkup variable yang diukur. Akurat berarti benar dan cermat sehingga suatu pengukuran bernilai rendah jika alat ukur tersebut memberikan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Makna terpenting selama proses validasi skala yaitu menunjukkan semua aspek perilaku sampai pada semua item-item skala psikologi memang tersusun dari suatu konstruk atau atribut tersebut (Saifuddin, 2020). Uji validitas pada skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teknik *Pearson* dengan melihat hasil dari *Corrected Item-Total Correlation* memanfaatkan program SPSS dengan koefisien validitas lebih dari 0,300 ( $>0,300$ ).

### **2. Uji Reliabilitas**

Kata reliabilitas memiliki banyak macam lain yaitu konsistensi, jaminan, keyakinan, kesetimbangan, dsb (Saifuddin, 2020). Artinya, hasil suatu pengukuran dikatakan reliabel hanya jika hasilnya relative sama ketika pengukuran dilakukan berkali-kali pada kelompok yang sama dan di waktu yang berbeda (Azwar, 2014).



Uji reliabilitas pada skala lingkungan kerja non fisik dan skala kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* memanfaatkan program SPSS. Menurut Saifuddin (2020) suatu konstruk dianggap reliabel jika nilainya besar dari 0,700 ( $>0,700$ ).

### G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* karena teknik ini digunakan untuk menunjukkan hipotesis asosiatif (uji hubungan kedua variable). Maka, teknik ini akan membuktikan hubungan lingkungan kerja non fisik (X) dengan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan SPSS. Prosesnya, penulis terlebih dahulu melakukan uji asumsi sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

Yaitu suatu prosedur guna menunjukkan bahwa distribusi data studi merambat sesuai dengan prinsip kurva normal (Nuryadi, dkk., 2017). Metode menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) berdasarkan  $p > 0,05$  dinyatakan normal.

#### 2) Uji Linearitas

Bertujuan guna menunjukkan nilai hubungan antara kedua variable. Melihat apakah variable bebas memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Uji linearitas penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment* kriterianya  $p$  beda pada *deviation for linierity*  $> 0,05$ .

#### 3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Menurut hasil analisa penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat hubungan yang positif antara kedua variable, yaitu hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan PKS Pagar Merbau PTPN II Kabupaten Deli Serdang, di mana hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,987$  yang berarti kedua variable memiliki hubungan yang kuat dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,01$  (99%).
- 2) Sumbangan efektif yang diberikan oleh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja adalah  $(r^2) = 0,975$  atau 97,5%. Dengan demikian, masih terdapat 2,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor individu, sosial, finansial, fisik, dan psikologis.
- 3) Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tergolong sangat rendah dan kepuasan kerja tergolong rendah. Variable lingkungan kerja non fisik dengan mean hipotetik = 97,500 > mean empirik = 77.82, di mana selisihnya lebih dari bilangan SD = 5.500. Maka, diketahui lingkungan kerja non fisik tergolong sangat rendah. Sementara, variable kepuasan kerja memiliki mean hipotetik = 167,500 > mean empiric 156.40, di mana selisihnya lebih dari bilangan SD = 10.143. Maka, dinyatakan bahwa kepuasan kerja tergolong rendah.

## B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberi saran-saran berikut:

### 1) Bagi perusahaan

Penulis menyarankan agar pimpinan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Pagar Merbau dapat mencermati beragam kondisi dan situasi lingkungan non fisik yang muncul. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi hubungan antara pekerja bawahan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Kemudian, memperhatikan sistem pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan agar mencapai target produksi perusahaan, melakukan analisa kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, membentuk kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan kekeluargaan antara karyawan seperti mengadakan arisan bulanan dan *family gathering*, dan meningkatkan komunikasi yang baik antar karyawan agar terbentuk sikap saling menghormati.

### 2) Bagi karyawan

Setiap karyawan sangat diperlukan tenaganya dalam melakukan pekerjaan di pabrik. Maka dapat disarankan pada setiap karyawan untuk terus berjuang mengembangkan tanggung jawabnya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan kesadaran untuk diri sendiri bahwa kerja sama antar tim sangatlah penting demi kepentingan bersama, terus menjaga komunikasi secara hangat dengan

sesama pekerja, dan selalu berpikir positif kepada atasan maupun rekan kerja untuk menghindari perasaan yang tidak menyenangkan hati.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang sama, disarankan untuk melakukan penelitian menggunakan faktor lainnya, seperti faktor individu, psikologis, finansial, dan fisik. Kemudian, variable psikologi yang bisa digunakan, yaitu *employee engagement* (keterikatan karyawan), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan variable psikologi lainnya. Kemudian, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian di pabrik lainnya yang mungkin memiliki kondisi dan situasi kerja yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Aruan, Q. Stevani & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141-162.
- Azwar, Saifuddin. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, Saifuddin. (2014). Validitas & Reliabilitas. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ganeshha, D. Dane. & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 03(3), 495-502.
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Izzati, U. Anugerah., & Mulyana, O. Prabandini. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. Jawa: Bintang Surabaya.
- Izzah, Nidaul., Rini, Novita., & Poernomo, Baby. (2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 04(1), pp. 22-37.
- Lelebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill Companies.
- Munandar, A. S. (2008) Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Marliani, Rosleny. (2015). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55-70.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 34-41.
- Nitisemito, Alex, S. (2015). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuryadi., Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara. (2017). Dasar-dasar Statistik

- Penelitian. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA.
- P.C. Smith, L., M. Kendall, & C. L. Hulin.(1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*.Chicago: Rand McNally.
- Rahmawanti, N. P., Swasti, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Ramadhan, Bilal. (2022). Keseimbangan Hidup dan Kerja Karyawan Jadi Kunci Pertumbuhan Bisnis. <https://www.republika.co.id/berita/r7cq2e330/keseimbangan-hidup-dan-kerja-karyawan-jadi-kunci-pertumbuhan-bisnis>. (Diakses 22 Juni 2022).
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Enviroment on Job Satisfaction. *Procedia Economic and Finance*.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sindu Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 49-62.
- Robbins, Stephen, P. & Judge, Timothy, A. (2013) *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen, P. & Judge, Timothy, A. (2013) *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Saifuddin, Ahmad. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley, K. N., & Yukl, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Alih Bahasa M. Shobaruddin. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Edisi Dua*. Yogyakarta: Andi.
- Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.



**LAMPIRAN A**  
**PERTANYAAN PRA-SURVEY**

Saya Cindy Rahma Wati (178600139) mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang”. Sehubungan dengan itu, saya mengharapkan kesediaan bapak untuk menjawab pertanyaan pra-survey ini dengan jujur dan benar. Data bapak akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian. Atas kesediaan bapak, saya ucapkan terima kasih.

### Bagian 1. Data Demografi Anda

**Instruksi:** Isilah jawaban yang sesuai dengan informasi demografi ada pada garis yang telah tersedia.

1. Nama (inisial) : .....
2. Usia : .....
3. Masa kerja di PKS Pagar Merbau : .....
4. Karyawan bagian : .....
5. Golongan : .....

### Bagian 2. Pertanyaan Pra-Survey Penelitian

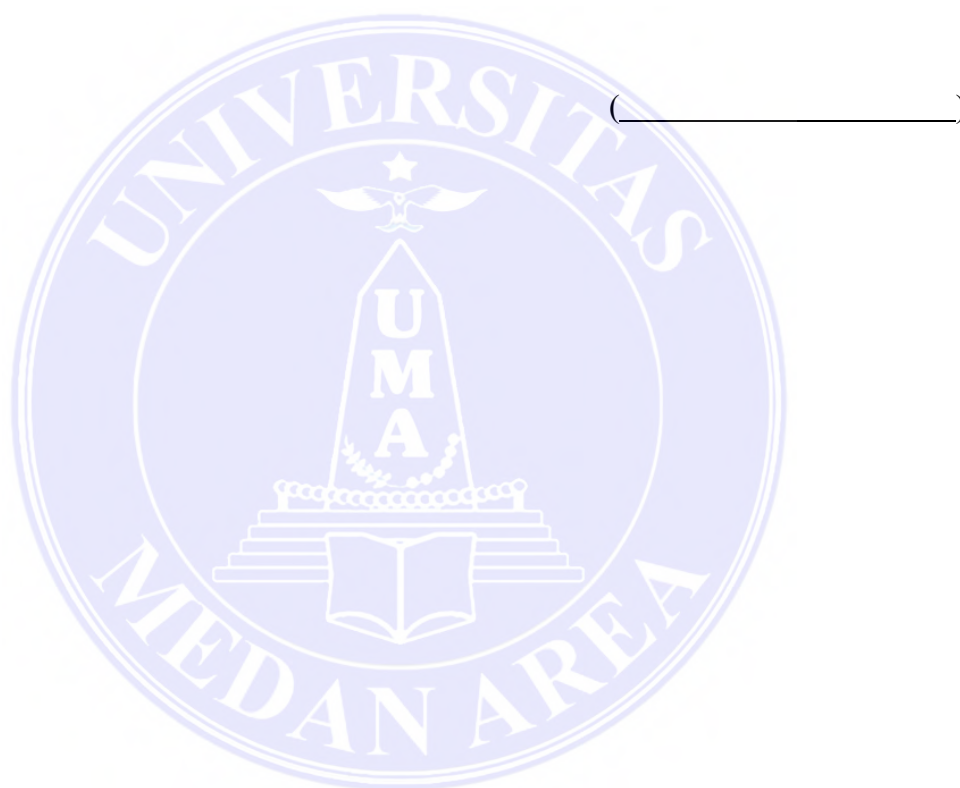
**Instruksi:** Pertanyaan di bawah ini menggambarkan kepuasan kerja/ketidakpuasan kerja anda di perusahaan. Berilah jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah tersedia.

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda merasa bahwa pekerjaan anda saat ini tergolong menarik dan menantang?		
Apakah anda merasa bahwa hasil dari pekerjaan yang anda lakukan adalah bagian dari tanggung jawab anda?		
Apakah pekerjaan ini memberikan peluang bagi anda untuk lebih berkembang dalam karir?		
Apakah gaji yang anda terima saat ini sudah memuaskan?		
Apakah upah lembur yang anda terima sudah setara dengan rekan kerja lainnya?		
Apakah kebijakan perusahaan terhadap kenaikan gaji sudah memuaskan?		
Apakah kontribusi yang telah anda berikan kepada perusahaan dapat memberikan anda peluang untuk kenaikan gaji/promosi jabatan?		
Apakah perusahaan memberikan anda peluang untuk lebih berkembang secara personal dengan mengikuti pelatihan kerja?		
Apakah manajemen memberikan peluang untuk anda untuk mutasi ke tempat yang lebih baik?		
Saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja, apakah pimpinan memberikan dukungan/arahan/bantuan secara personal?		
Apakah pimpinan berperan aktif dalam pengawasan terhadap pekerjaan yang anda lakukan?		
Apakah pimpinan melakukan pendekatan/komunikasi secara personal membicarakan terkait pekerjaan yang anda lakukan?		



Apakah rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan?		
Apakah rekan kerja memiliki sikap saling menghormati dalam bekerja?		
Apakah rekan kerja memberikan dukungan/nasihat terkait pekerjaan yang anda lakukan?		

Lubuk Pakam, 02 Juli 2022





**LAMPIRAN B**  
***BLUE PRINT***

**BLUE PRINT SKALA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

Dimensi	Indikator	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
Prosedur kerja	Efisiensi	Rangkaian tugas yang diberikan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya bingung dengan rangkaian tugas yang diberikan	4
		Saya melakukan pekerjaan menggunakan waktu dan tenaga yang efisien	Saya membutuhkan waktu lama dan tenaga yang ekstra dalam bekerja	
	Efektif	Perusahaan memiliki prosedur kerja yang jelas sehingga saya dapat bekerja sesuai target	Prosedur kerja di perusahaan sangat tidak jelas sehingga saya bekerja tidak sesuai target	4
		Saya merasa prosedur kerja yang diterapkan perusahaan sangat fleksibel	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan sangat kaku	
Standar kerja	Target	Saya bekerja sesuai dengan persyaratan tugas yang berlaku di perusahaan	Saya bekerja tanpa memahami persyaratan tugas yang diberikan perusahaan	4
		Saya menyelesaikan pekerjaan selalu melebihi target	Saya menyelesaikan pekerjaan hanya sebatas rutinitas saja tanpa memperdulikan target perusahaan	
	Tujuan	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya	Saya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan fungsinya	2
Tanggung jawab supervisor	Atasan dalam mengelola kinerja karyawan	Atasan rutin dalam melakukan pengawasan kerja bawahan	Atasan tidak rutin melakukan pengawasan kerja karyawan	6
		Pengawasan yang dilakukan atasan efektif untuk penyelesaian tugas	Pengawasan yang dilakukan atasan tidak memiliki efek baik untuk penyelesaian tugas	
		Atasan melakukan pengawasan secara adil kepada karyawan	Atasan tidak melakukan pengawasan secara menyeluruh pada karyawan	
	Atasan dalam mengatur jadwal kerja karyawan	Saya merasa jam kerja saya masih tergolong normal	Saya merasa lelah karena bekerja dengan waktu yang tergolong diluar batas normal	4
		Atasan memberikan waktu istirahat yang cukup	Saya merasa jam istirahat yang diberikan atasan masih kurang cukup	
Kejelasan tugas	Uraian aktivitas kerja	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan <i>job description</i>	Terkadang atasan memberikan saya tugas-tugas yang tidak sesuai dengan <i>job description</i>	6

		Uraian aktivitas kerja yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan bidang	Terkadang atasan memerintah saya untuk bekerja yang tidak sesuai dengan bidang	
		Saya memahami setiap urutan pekerjaan di perusahaan	Saya masih tidak memahami urutan pekerjaan di perusahaan	
<b>Sistem penghargaan</b>	Tunjangan	Saya mendapatkan bonus untuk pekerjaan yang sudah saya lakukan dengan baik	Walaupun saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya tidak pernah mendapatkan bonus	<b>4</b>
		Perusahaan memberikan upah lembur secara rutin	Perusahaan sering terlambat memberikan upah lembur	
	Reward	Perusahaan selalu memberikan hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target	Perusahaan tidak memberikan hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target	<b>6</b>
		Setiap akhir tahun saya selalu mendapatkan hadiah karena mencapai hasil kerja yang baik	Perusahaan hampir tidak pernah memberikan hadiah bagi karyawan yang mencapai hasil kerja yang baik	
<b>Hubungan antar karyawan</b>	Kerja sama	Karyawan yang berprestasi akan diberikan hadiah dari perusahaan	Karyawan yang memiliki prestasi tidak mendapatkan hadiah apapun dari perusahaan	<b>6</b>
		Saya mampu bekerja sama dengan karyawan baru	Saya menjadi gugup jika bekerja sama dengan karyawan baru	
		Saya akan sukarela untuk menggantikan jadwal kerja jika rekan kerja meminta bertukar jadwal	Saya tetap bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan walaupun ada rekan kerja yang meminta untuk bertukar jadwal	
	Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Tim saya sudah mengerti tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan	Tim tidak membantu ketika saya sedang sibuk menyelesaikan pekerjaan	<b>8</b>
		Hubungan saya dengan rekan kerja sangat harmonis	Saya jarang sekali berkomunikasi dengan rekan kerja	
		Saya merasa semua karyawan disini adalah bagian dari keluarga saya	Karyawan yang bekerja disini hanya sebatas rekan kerja	
		Saya dan rekan kerja saling bergantung satu sama lain	Saya dan rekan kerja tidak saling bergantung satu sama lain	
			Saya sering bertemu dengan rekan kerja di luar jam kerja	Saya sangat jarang bertemu dengan rekan kerja di luar jam kerja
<b>TOTAL</b>				<b>54</b>

**BLUE PRINT SKALA KEPUASAN KERJA**

Dimensi	Indikator	Item		Total	
		Favorable	Unfavorable		
<b>The work itself (pekerjaan itu sendiri)</b>	Pekerjaan yang menarik dan menantang	Pekerjaan saya saat ini merupakan pekerjaan yang menyenangkan	Terkadang saya merasa bosan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan terhadap saya	<b>8</b>	
		Pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kebutuhan hidup saya	Saya terpaksa melakukan pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya		
		Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya	Terkadang saya merasa kecewa atas pekerjaan yang saya lakukan selama ini		
		Saya suka jika diberikan pekerjaan dengan tugas-tugas yang berbeda dari sebelumnya	Saya hanya menyukai pekerjaan dengan tugas-tugas yang sudah biasa saya laksanakan		
	Kesempatan untuk belajar	Saya mendapatkan keterampilan baru selama melakukan pekerjaan ini	Saya tidak mendapatkan keterampilan baru selama melakukan pekerjaan ini	<b>6</b>	
		Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk lebih berkembang dalam bekerja	Rutinitas kerja yang selama ini saya lakukan tidak memiliki efek baik		
		Adanya kesempatan bagi saya untuk meningkatkan keterampilan kerja	Keterampilan yang saya miliki saat ini sudah cukup		
	Kesempatan menerima tanggung jawab kerja	Saya suka jika menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan perusahaan	Saya merasa bebas jika perusahaan tidak memberikan target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>6</b>	
		Saya merasa gelisah jika belum menyelesaikan pekerjaan	Saya akan istirahat sebentar walaupun pekerjaan ini belum selesai		
		Saya akan melakukan pemeriksaan ulang pada pekerjaan yang sudah saya selesaikan	Saya tidak melakukan pemeriksaan ulang pada pekerjaan yang sudah saya selesaikan		
	<b>Pay (pembayaran)</b>	Gaji sesuai tanggung jawab kerja	Besaran gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan tanggung jawab kerja	Terkadang saya berpikir bahwa besaran gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja	<b>6</b>
			Perusahaan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan hasil kinerja	Perusahaan tidak memberikan besaran gaji yang pantas	
Perusahaan adil dalam memberikan gaji			Perusahaan tidak adil dalam memberikan besaran gaji		

	Ketepatan waktu	Perusahaan selalu tepat waktu dalam pemberian gaji setiap bulannya	Terkadang perusahaan terlambat dalam memberikan gaji setiap bulannya	6
		Saya merasa nyaman dengan sistem penggajian yang diterapkan perusahaan	Sistem penggajian yang ada di perusahaan masih tidak sesuai dengan harapan saya	
		Saya selalu menerima bonus lembur sesuai pada waktunya	Perusahaan sering terlambat dalam memberikan bonus lembur	
	Bonus yang diterima secara adil	Atasan selalu memberikan bonus lembur secara penuh	Terkadang saya tidak menerima bonus lembur secara penuh	6
		Atasan berlaku adil dalam memberikan bonus lembur terhadap karyawan	Sering terjadi konflik akibat dari ketidakadilan atasan dalam memberikan bonus lembur	
		Atasan tidak pilih kasih dalam memberikan besaran bonus lembur terhadap karyawan yang bekerja	Terkadang atasan memberikan bonus lembur kepada karyawan yang tidak bekerja penuh	
	Jaminan kesejahteraan	Saya selalu diberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang operasional kerja	Perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas yang memadai	6
		Saya mendapatkan jaminan dan tunjangan lainnya dari perusahaan	Jaminan dan tunjangan yang dijanjikan perusahaan tidak terealisasi dengan baik	
		Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk cuti tahunan	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk melakukan cuti tahunan	
<b>Promotion opportunities (peluang promosi)</b>	Peluang untuk berkembang	Perusahaan memberikan kesempatan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan saya	Perusahaan tidak pernah menawarkan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan saya	8
		Perusahaan selalu mengadakan pengembangan keterampilan bagi karyawan	Jarang sekali perusahaan mengadakan pengembangan keterampilan bagi karyawan	
		Saya mendapatkan kesempatan untuk berkembang melalui penataran, pendidikan, dan pelatihan	Karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan diri	
		Semua karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pengembangan keterampilan diri	Hanya pihak-pihak tertentu yang memiliki kesempatan untuk mengikuti pengembangan diri	
	Kesempatan promosi	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan	10
		Promosi selalu diadakan bagi karyawan yang berkinerja baik	Perusahaan sangat jarang mengadakan promosi bagi karyawan yang berkinerja baik	

		Perusahaan memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja	Perusahaan hanya memberikan promosi kepada pihak-pihak tertentu	
		Perusahaan memberikan informasi terbuka terkait promosi	Tidak ada kepastian dari perusahaan terkait informasi pelaksanaan promosi	
		Perusahaan akan memberikan promosi bagi karyawan yang sudah lama bekerja	Perusahaan tidak memberikan kesempatan promosi walaupun sudah cukup lama bekerja	
<b>Supervision (pengawasan)</b>	Perhatian dari atasan	Atasan selalu memberikan nasihat kepada karyawan yang melakukan kesalahan	Karyawan jarang diberikan nasihat oleh atasan ketika melakukan kesalahan	<b>10</b>
		Atasan bersedia membantu jika saya mengalami kendala dalam bekerja	Saya tidak mendapatkan bantuan dari atasan jika mengalami kendala dalam bekerja	
		Atasan melakukan pengawasan secara rutin kepada karyawan yang bekerja	Atasan jarang sekali melakukan pengawasan kepada karyawan yang bekerja	
		Atasan bersedia mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawan	Tidak ada kesempatan bagi saya untuk memberikan keluhan dan masukan kepada atasan	
		Atasan selalu memberikan semangat setiap kali saya bekerja	Saya jarang mendapatkan semangat dari atasan ketika saya bekerja	
	Komunikasi personal antara atasan dengan karyawan	Atasan selalu memberikan masukan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Saya melakukan pekerjaan ini tanpa adanya masukan dari atasan	<b>6</b>
		Komunikasi dengan atasan sangat efektif dalam penyelesaian pekerjaan	Saya merasa tidak nyaman setiap kali atasan berkomunikasi dengan saya membahas pekerjaan yang saya lakukan	
		Atasan sering berkomunikasi dengan saya secara personal membahas pekerjaan yang saya lakukan	Saya tidak pernah berkomunikasi secara personal dengan atasan membahas pekerjaan yang saya lakukan	
	Kesempatan karyawan untuk berpartisipasi	Saya selalu di minta oleh atasan untuk mengajukan ide-ide dalam operasional kerja	Saya tidak diberikan hak untuk memberikan ide dalam operasional kerja	<b>6</b>
		Atasan memberikan saya kesempatan untuk memberikan gagasan dalam pengambilan keputusan	Tidak sekalipun saya diberikan kesempatan oleh atasan untuk memberikan gagasan dalam pengambilan keputusan	
		Saya selalu diikutsertakan oleh atasan untuk berdiskusi	Saya tidak pernah diikutsertakan oleh atasan untuk berdiskusi	
	<b>Coworkers (rekan kerja)</b>		Tim saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya tidak memberikan teguran jika terdapat tim yang tidak bekerja

	Sikap saling membantu antar rekan kerja	Rekan kerja bersedia membantu jika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	Rekan kerja saya tidak ada yang peduli jika saya sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Saya dan rekan kerja saling berbagi solusi atas pekerjaan yang saya lakukan	Rekan kerja bersikap acuh dengan pekerjaan yang saya lakukan	
	Komunikasi dengan rekan kerja	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik saat jam kerja maupun di luar jam kerja	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas jam kerja	<b>8</b>
		Saya dan rekan kerja selalu saling menyapa setiap kali bertemu di dalam kantor maupun luar kantor	Diluar kantor, saya dan rekan kerja seperti tidak mengenali satu sama lain	
		Saya seperti menemukan keluarga baru	Hubungan saya dengan rekan kerja tidak harmonis	
		Saya selalu diberikan dukungan dan nasihat dari rekan kerja	Jarang sekali saya mendapatkan dukungan dan nasihat dari rekan kerja	
<b>TOTAL</b>				<b>98</b>





## SKALA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

### A. Biodata Umum

Nama (inisial) :

### B. Petunjuk Pengisian

Tuliskan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan persyaratan tugas yang berlaku di perusahaan				
2	Saya merasa lelah bekerja karena jam kerja yang tergolong diluar batas normal				
3	Saya bingung dengan rangkaian tugas sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
4	Atasan selalu rutin mengawasi karyawan yang bekerja				
5	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan baru				
6	Saya menganggap karyawan disini merupakan keluarga saya				
7	Saya sangat jarang bertemu dengan rekan kerja di luar jam kerja				
8	Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya bekerja dengan waktu dan tenaga yang efisien				
10	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat harmonis				
11	Perusahaan memiliki prosedur kerja yang jelas sehingga saya dapat bekerja sesuai target				
12	Saya dan rekan kerja saling bergantung satu sama lain				
13	Ada rekan kerja yang tidak membantu ketika saya sedang sibuk menyelesaikan pekerjaan				
14	Perusahaan selalu memberikan hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan				
15	Walaupun saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya tidak pernah mendapatkan bonus				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu melebihi target				
17	Prosedur kerja di perusahaan sangat tidak jelas sehingga saya bekerja tidak sesuai target				
18	Saya merasa prosedur kerja yang diterapkan perusahaan sangat efisien				
19	Pengawasan yang dilakukan atasan tidak memiliki efek baik untuk karyawan				

20	Atasan tidak melakukan pengawasan secara menyeluruh pada karyawan				
21	Saya merasa jam kerja saya masih tergolong normal				
22	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsinya				
23	Karyawan yang bekerja disini hanya sebatas rekan kerja, bukan bagian dari keluarga saya				
24	Karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja tidak mendapatkan hadiah				
25	Terkadang atasan memberikan saya tugas-tugas yang tidak sesuai dengan <i>job description</i>				
26	Perusahaan memberikan upah lembur secara rutin				
27	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan sangat kaku				
28	Saya bekerja tanpa memahami persyaratan tugas yang diberikan perusahaan				
29	Saya merasa tugas-tugas yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan <i>job description</i>				
30	Saya mendapatkan bonus untuk pekerjaan yang sudah saya lakukan dengan baik				
31	Saya menyelesaikan pekerjaan hanya sebatas rutinitas saja tanpa memperdulikan target perusahaan				
32	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan atasan masih kurang cukup				
33	Atasan memberikan waktu istirahat yang cukup				
34	Karyawan yang berprestasi akan diberikan hadiah dari perusahaan				
35	Atasan melakukan pengawasasn secara adil kepada karyawan				
36	Saya akan sukarela untuk menggantikan jadwal kerja jika rekan kerja meminta bertukar jadwal				
37	Perusahaan tidak memberikan hadiah kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan				
38	Saya menjadi gugup jika bekerja dengan karyawan baru				
39	Saya memahami setiap urutan pekerjaan di perusahaan				

## SKALA KEPUASAN KERJA

### A. Biodata Umum

Nama (inisial) :

### B. Petunjuk Pengisian

Tuliskan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia. Keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

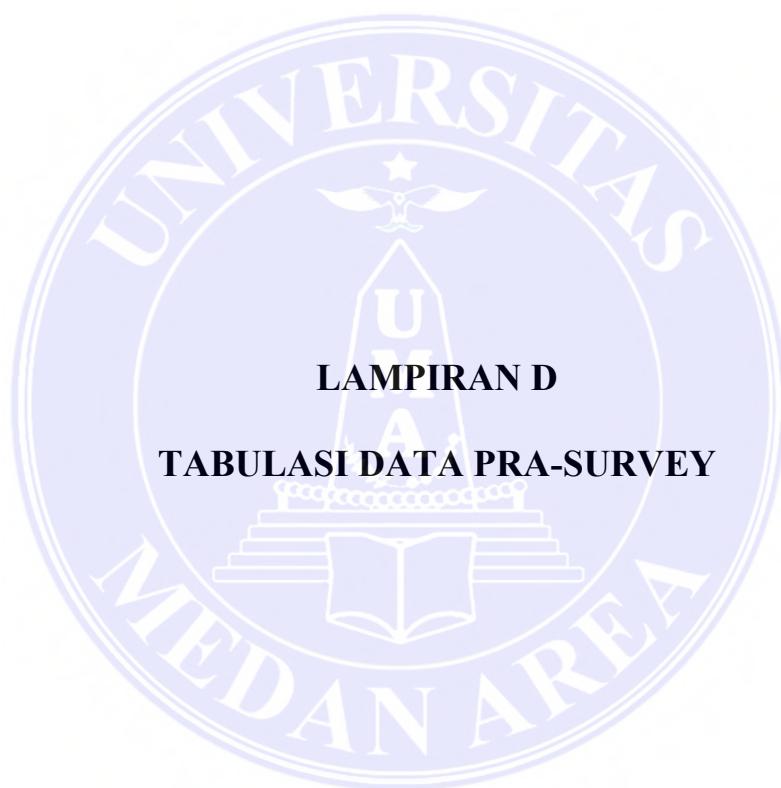
TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini merupakan pekerjaan yang menyenangkan				
2	Terkadang saya merasa kecewa atas pekerjaan yang saya lakukan selama ini				
3	Rutinitas kerja yang selama ini saya lakukan tidak memiliki efek baik bagi perkembangan				
4	Besaran gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan tanggung jawab kerja				
5	Saya merasas nyaman dengan sistem penggajian yang diterapkan perusahaan				
6	Saya tidak melakukan pemeriksaan ulang pada pekerjaan yang sudah saya selesaikan				
7	Pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi kebutuhan hidup saya				
8	Perusahaan memberikan besaran gaji yang sesuai dengan hasil kinerja				
9	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk lebih berkembang				
10	Sering terjadi konflik akibat dari ketidakadilan atasan dalam memberikan bonus lembur				
11	Perusahaan tidak mampu memenuhi fasilitas yang memadai				
12	Atasan selalu memberikan nasihat kepada karyawan yang melakukan kesalahan				
13	Saya terpaksa melakukan pekerjaan karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
14	Saya hanya menyukai pekerjaan dengan tugas-tugas yang sudah biasa saya laksanakan				
15	Keterampilan yang saya miliki saat ini sudah cukup				

16	Perusahaan adil dalam memberikan gaji sesuai tanggung jawab kerja				
17	Jaminan dan tunjangan yang dijanjikan perusahaan tidak terealisasi dengan baik				
18	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya				
19	Adanya kesempatan bagi saya untuk meningkatkan keterampilan kerja				
20	Atasan tidak pilih kasih dalam memberikan bonus lembur				
21	Perusahaan tidak memberikan besaran gaji yang pantas				
22	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk melakukan cuti tahunan				
23	Saya suka jika diberikan pekerjaan dengan tugas-tugas yang berbeda dari sebelumnya				
24	Saya mendapatkan keterampilan baru selama melakukan pekerjaan ini				
25	Perusahaan tidak adil dalam memberikan besaran gaji sesuai tanggung jawab kerja				
26	Perusahaan selalu mengadakan pengembangan keterampilan bagi karyawan				
27	Perusahaan selalu tepat waktu dalam pemberian gaji setiap bulannya				
28	Atasan selalu memberikan bonus lembur secara penuh				
29	Saya merasa gelisah jika belum menyelesaikan pekerjaan				
30	Sistem penggajian yang ada di perusahaan masih tidak sesuai dengan harapan saya				
31	Perusahaan tidak pernah menawarkan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan				
32	Perusahaan sering terlambat dalam memberikan bonus lembur				
33	Saya selalu diberikan fasilitas yang memadai				
34	Semua karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pengembangan keterampilan				
35	Terkadang saya tidak menerima bonus lembur secara penuh				
36	Perusahaan memberikan kesempatan pengalaman kerja untuk meningkatkan keterampilan				
37	Karyawan tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan				
38	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi				
39	Perusahaan hanya memberikan promosi kepada pihak-pihak tertentu				
40	Hanya pihak-pihak tertentu yang memiliki kesempatan untuk mengikuti perkembangan diri				
41	Tidak ada kepastian dari perusahaan terkait informasi pelaksanaan promosi				
42	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk cuti tahunan				
43	Perusahaan akan memberikan promosi bagi karyawan yang sudah lama bekerja				

44	Atasan bersedia mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawan				
45	Atasan jarang sekali melakukan pengawasan kepada karyawan yang bekerja				
46	Perusahaan memberikan informasi terbuka terkait promosi				
47	Atasan melakukan secara rutin kepada karyawan yang bekerja				
48	Saya jarang mendapatkan motivasi dari atasan ketika saya melakukan pekerjaan				
49	Atasan selalu memberikan motivasi setiap kali saya bekerja				
50	Atasan selalu memberikan masukan terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
51	Komunikasi dengan atasan sangat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan				
52	Saya selalu di minta oleh atasan untuk mengajukan ide-ide dalam operasional kerja				
53	Saya tidak memberikan teguran jika terdapat tim kerja yang tidak membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
54	Saya selalu diikutsertakan oleh atasan untuk berdiskusi				
55	Atasan memberikan saya kesempatan untuk memberikan gagasan dalam pengambilan keputusan				
56	Diluar kantor, saya dan rekan kerja seperti tidak mengenali satu sama lain				
57	Saya tidak pernah berkomunikasi secara personal dengan atasan membahas pekerjaan yang saya lakukan				
58	Rekan kerja bersikap acuh dengan pekerjaan yang saya lakukan				
59	Sekalipun saya tidak diberikan kesempatan oleh atasan untuk memberikan gagasan dalam pengambilan keputusan				
60	Tim kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
61	Saya dan rekan kerja saling berbagi solusi atas pekerjaan yang saya lakukan				
62	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas jam kerja				
63	Saya seperti menemukan keluarga baru				
64	Rekan kerja bersedia membantu jika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
65	Hubungan saya dengan rekan kerja tidak harmonis				
66	Saya dan rekan kerja selalu saling menyapa setiap kali bertemu di dalam kantor maupun luar kantor				
67	Tidak ada kesempatan bagi saya untuk memberikan keluhan dan masukan kepada atasan				



**LAMPIRAN D**

**TABULASI DATA PRA-SURVEY**

Responden	TABULASI DATA PRA-SURVEY KEPUASAN KERJA																													
	Dimensi <i>The Work Itself</i>						Dimensi <i>Pay</i>						Dimensi <i>Promotion Opportunities</i>						Dimensi <i>Supervision</i>						Dimensi <i>Coworkers</i>					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	
2	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
3	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
4	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
5	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1
6	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
7	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
8	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
9	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1
10	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1
11	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0
12	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
13	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
14	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
15	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
16	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
17	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
18	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
19	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0
20	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	15	5	18	2	12	8	9	11	5	15	8	12	7	13	7	13	3	17	15	5	14	6	15	5	7	13	11	9	6	14
<b>Jmlh Ya</b>	45						22						17						44						24					
<b>Jmlh Tdk</b>	15						38						43						16						36					
<b>Jmlh Y&amp;T</b>	60						60						60						60						60					
<b>% Ya</b>	75						36.66666667						28.33333333						73.33333333						40					
<b>% Tdk</b>	25						63.33333333						71.66666667						26.66666667						60					
<b>Total %</b>	100						100						100						100						100					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/1/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23





**LAMPIRAN E**  
**TABULASI DATA *TRY OUT***







**LAMPIRAN F**  
**UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS**

## Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

### Reliability

#### Notes

Output Created		04-AUG-2022 09:54:21
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 /SCALE('lingkungan kerja non fisik') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.01

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	54

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.6000	293.834	.065	.949
VAR00002	161.7667	279.909	.674	.946
VAR00003	161.6667	293.333	.103	.949
VAR00004	161.7333	282.202	.547	.947
VAR00005	161.7000	278.562	.736	.946
VAR00006	161.6333	285.068	.545	.947
VAR00007	161.7333	282.961	.513	.947
VAR00008	161.6667	278.299	.722	.946
VAR00009	161.5667	283.013	.606	.946
VAR00010	161.6000	276.800	.802	.945
VAR00011	161.7000	282.424	.612	.946
VAR00012	161.5000	283.845	.589	.947
VAR00013	161.8000	281.062	.718	.946
VAR00014	161.5667	282.461	.712	.946
VAR00015	161.7000	281.321	.666	.946
VAR00016	161.9667	276.861	.659	.946
VAR00017	161.7667	282.323	.617	.946
VAR00018	161.9667	291.275	.198	.948
VAR00019	161.5667	284.806	.578	.947
VAR00020	161.6333	278.792	.803	.945
VAR00021	162.0000	276.207	.674	.946
VAR00022	161.5000	286.603	.503	.947
VAR00023	161.5000	283.017	.633	.946
VAR00024	161.6000	278.248	.801	.945

VAR00025	161.5667	282.599	.704	.946
VAR00026	161.5667	283.633	.645	.946
VAR00027	161.9000	295.197	-.010	.950
VAR00028	161.9000	298.162	-.150	.950
VAR00029	161.4333	283.220	.765	.946
VAR00030	161.4667	284.120	.559	.947
VAR00031	161.5667	281.013	.795	.946
VAR00032	161.8333	289.661	.237	.948
VAR00033	161.5667	281.289	.695	.946
VAR00034	161.7000	280.769	.694	.946
VAR00035	161.5667	278.461	.842	.945
VAR00036	161.5000	281.224	.826	.946
VAR00037	161.8333	293.385	.071	.949
VAR00038	161.8667	295.361	-.016	.950
VAR00039	161.6000	277.903	.818	.945
VAR00040	161.5000	280.741	.855	.945
VAR00041	161.5667	283.909	.729	.946
VAR00042	161.9667	295.757	-.035	.951
VAR00043	162.0333	291.964	.105	.950
VAR00044	161.9333	294.271	.032	.949
VAR00045	161.7000	294.079	.047	.949
VAR00046	161.5333	278.947	.880	.945
VAR00047	162.0000	294.621	.008	.950
VAR00048	161.3667	281.344	.843	.946
VAR00049	161.5000	280.672	.860	.945
VAR00050	162.1333	299.706	-.175	.952
VAR00051	161.5000	280.810	.851	.945
VAR00052	161.5000	280.121	.893	.945
VAR00053	161.4667	283.913	.747	.946
VAR00054	161.8667	293.568	.060	.949

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
164.7333	295.444	17.18848	54

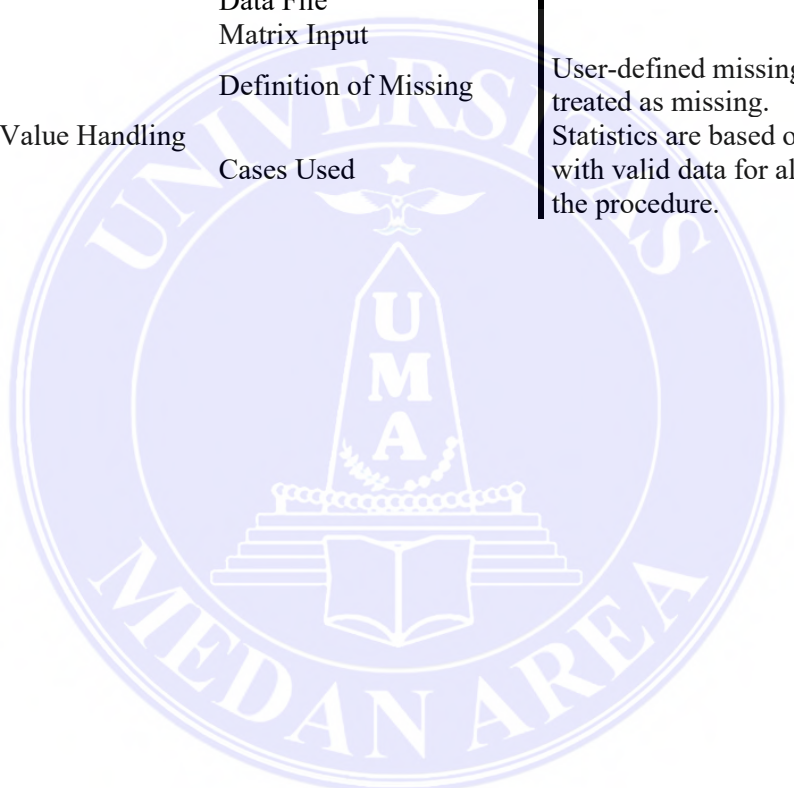
## Skala Kepuasan Kerja

### Reliability


#### Notes

Output Created		04-AUG-2022 09:57:06
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

30





<p>Syntax</p> 	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 VAR00077 VAR00078 VAR00079 VAR00080 VAR00081 VAR00082 VAR00083 VAR00084 VAR00085 VAR00086 VAR00087 VAR00088 VAR00089 VAR00090 VAR00091 VAR00092 VAR00093 VAR00094 VAR00095 VAR00096 VAR00097 VAR00098 /SCALE('kepuasan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
	<p>Resources</p>

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	98

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	298.8667	729.637	.613	.964
VAR00002	298.9333	720.685	.810	.964
VAR00003	299.3000	716.907	.674	.964
VAR00004	299.3000	747.597	-.016	.965
VAR00005	298.8667	723.499	.830	.964
VAR00006	298.8333	727.454	.758	.964
VAR00007	299.0333	745.482	.060	.965
VAR00008	298.8000	733.890	.488	.964
VAR00009	298.8000	728.028	.624	.964
VAR00010	299.2000	751.614	-.152	.965
VAR00011	298.8667	729.637	.613	.964
VAR00012	298.8000	723.338	.881	.964
VAR00013	298.8000	724.648	.832	.964
VAR00014	298.8667	728.189	.664	.964
VAR00015	298.6667	750.161	-.109	.965
VAR00016	298.7667	730.254	.700	.964
VAR00017	298.8000	724.303	.845	.964
VAR00018	299.2667	718.340	.650	.964
VAR00019	298.9667	733.895	.419	.964
VAR00020	298.8667	726.533	.722	.964
VAR00021	299.0667	745.789	.046	.965
VAR00022	298.9333	728.823	.621	.964
VAR00023	298.9000	720.714	.781	.964
VAR00024	299.2000	751.338	-.130	.965

VAR00025	298.7333	728.340	.752	.964
VAR00026	298.7667	729.702	.553	.964
VAR00027	298.8333	721.592	.865	.964
VAR00028	298.8000	723.752	.866	.964
VAR00029	298.8667	726.533	.722	.964
VAR00030	299.1667	745.454	.042	.965
VAR00031	298.7667	730.254	.700	.964
VAR00032	298.8333	743.109	.190	.965
VAR00033	298.9333	728.823	.621	.964
VAR00034	299.0000	723.931	.700	.964
VAR00035	298.8667	720.947	.823	.964
VAR00036	299.2000	751.614	-.152	.965
VAR00037	298.6667	748.506	-.047	.965
VAR00038	299.0000	723.931	.700	.964
VAR00039	298.8667	720.947	.823	.964
VAR00040	298.8667	724.740	.702	.964
VAR00041	299.1333	743.361	.102	.965
VAR00042	298.8667	728.189	.664	.964
VAR00043	298.9000	720.852	.777	.964
VAR00044	299.0333	731.413	.495	.964
VAR00045	298.8000	732.510	.476	.964
VAR00046	298.9000	727.059	.737	.964
VAR00047	299.0333	722.654	.706	.964
VAR00048	299.0667	725.720	.645	.964
VAR00049	298.8000	724.303	.845	.964
VAR00050	299.2667	718.340	.650	.964
VAR00051	298.8667	749.292	-.067	.965
VAR00052	299.0667	744.478	.089	.965
VAR00053	298.8333	758.489	-.373	.966
VAR00054	298.8000	724.166	.850	.964
VAR00055	298.8667	729.637	.708	.964
VAR00056	298.7667	726.530	.737	.964
VAR00057	299.1000	760.231	-.347	.966
VAR00058	298.6667	742.575	.175	.965
VAR00059	299.1000	724.093	.734	.964
VAR00060	299.0333	745.482	.060	.965
VAR00061	299.0000	723.931	.700	.964
VAR00062	299.0667	745.789	.046	.965
VAR00063	299.1333	741.568	.188	.965
VAR00064	299.2000	751.614	-.152	.965
VAR00065	298.8667	727.361	.693	.964
VAR00066	298.9000	716.507	.836	.963
VAR00067	299.0333	726.171	.556	.964
VAR00068	298.9000	716.507	.836	.963

VAR00069	299.1000	760.231	-.347	.966
VAR00070	299.0000	728.207	.569	.964
VAR00071	299.2000	751.614	-.152	.965
VAR00072	299.0000	746.828	.008	.965
VAR00073	298.8000	731.131	.521	.964
VAR00074	298.9333	719.995	.762	.964
VAR00075	298.8000	731.131	.521	.964
VAR00076	299.2333	745.013	.056	.965
VAR00077	298.8000	724.303	.845	.964
VAR00078	299.0333	745.482	.060	.965
VAR00079	298.9000	744.162	.096	.965
VAR00080	299.0667	722.961	.669	.964
VAR00081	298.9667	744.171	.107	.965
VAR00082	299.0000	719.172	.777	.964
VAR00083	298.9333	728.823	.621	.964
VAR00084	298.8333	721.592	.865	.964
VAR00085	299.0333	728.309	.498	.964
VAR00086	298.9667	720.999	.700	.964
VAR00087	298.8667	727.775	.606	.964
VAR00088	299.0333	728.309	.498	.964
VAR00089	298.8000	724.166	.850	.964
VAR00090	298.9000	716.507	.836	.963
VAR00091	298.6667	726.368	.790	.964
VAR00092	299.0333	745.482	.060	.965
VAR00093	299.3000	747.597	-.016	.965
VAR00094	298.9333	728.823	.621	.964
VAR00095	299.1000	760.231	-.347	.966
VAR00096	299.1000	745.541	.044	.965
VAR00097	299.0333	726.171	.556	.964
VAR00098	299.0000	719.172	.777	.964

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
302.0333	747.482	27.34011	98









**LAMPIRAN H**  
**UJI NORMALITAS**



## Descriptives

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK *	60	67	91	77.82	5.500
KEPUASAN KERJA	60	138	180	156.40	10.143
Valid N (listwise)	60				

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	77.82	156.40
	Std. Deviation	5.500	10.143
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.082
	Positive	.092	.082
	Negative	-.058	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.715	.638
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686	.810

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA (Y) * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

**Report**

KEPUASAN KERJA (Y)* LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)	Mean	N	Std. Deviation
67	138.00	1	.
68	139.00	1	.
70	143.00	1	.
71	143.75	4	.500
72	144.67	6	1.033
73	147.00	1	.
74	149.40	5	2.074
75	152.00	2	1.414
76	154.67	3	1.528
77	154.88	8	.835
78	156.50	2	.707
79	158.00	3	3.000
80	161.33	6	1.033
81	161.50	4	1.732
82	164.67	3	4.509
84	167.50	4	1.000
87	173.00	1	.
88	173.00	2	.000
89	178.00	2	.000
91	180.00	1	.
Total	156.40	60	10.143

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA (Y) *	Between Groups	(Combined)	5959.075	19	313.636	112.692	.000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)		Linearity	5918.879	1	5918.879	2126.702	.000
		Deviation from Linearity	40.196	18	2.233	.802	.686
	Within Groups		111.325	40	2.783		
	Total		6070.400	59			

Measures of Association

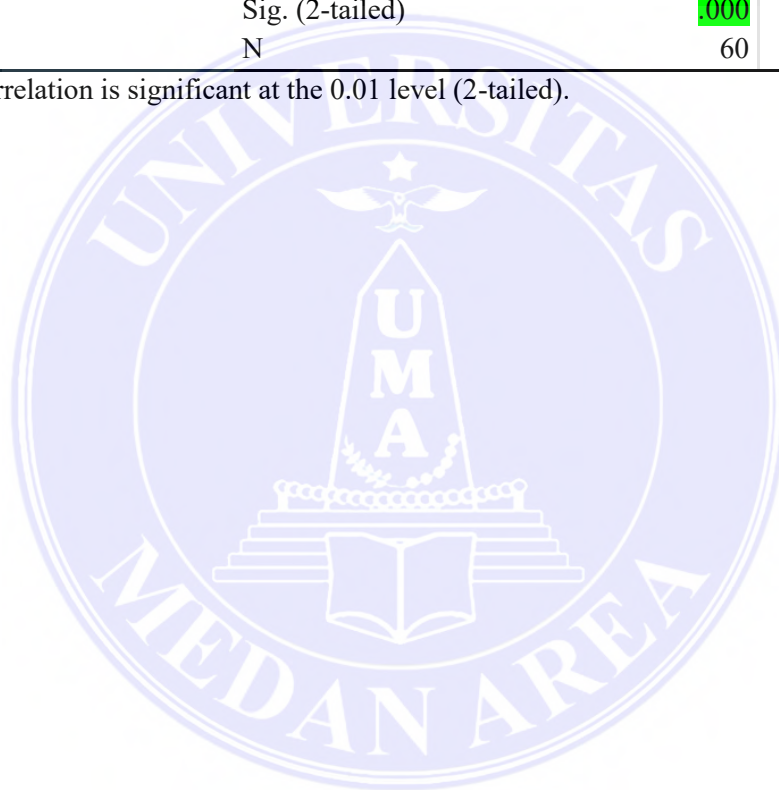
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KEPUASAN KERJA (Y) * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)	.987	.975	.991	.982



## Correlations

		Correlations	
		LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)	KEPUASAN KERJA (Y)
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X)	Pearson Correlation	1	.987**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KEPUASAN KERJA (Y)	Pearson Correlation	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 69/FPSI/01.10/1/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Survey Pra Penelitian

17 Januari 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
**PTPN II Up Bagian SDM**  
 di  
 Tempat


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

Nama : Cindy Rahma Wati  
 NPM : 178600139  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan survey awal di PKS PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau III, guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pada Karyawan PKS PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau III Kabupaten Deli Serdang."

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

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

An Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat,  
  
 An Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip







Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa - 20362  
Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061) 7940233  
Telp. : (061) 7940055  
E-mail : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

Tanjung Morawa, 3 Februari 2022

Nomor : 2.6/ X / 59 / II / 2022  
Hal : **PENDIDIKAN**  
Pelaksanaan Pra Penelitian

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (Kampus I)  
Jalan Setiabudi Nomor 79 (Kampus II)

Menghunjuk surat Saudara No : 69/FPSI/01.10/II/2022 tanggal 17 Januari 2022 perihal Survey Pra Penelitian atas nama:

No.	Nama	NIM	Jurusan
1	Cindy Rahma Wati	178600139	Psikologi

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut diatas untuk melaksanakan Pra Penelitian di PKS Pagar Merbau PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 7 Februari s/d 7 Maret 2022 dengan ketentuan tetap mematuhi **Protocol COVID- 19** yang berlaku di perusahaan dan membawa surat keterangan **Hasil Swab Antigen Negatif**.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh mahasiswa yang bersangkutan dan kepada mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Pra Penelitian selama di PKS Pagar Merbau PT Perkebunan Nusantara II yang diketahui oleh Manajer. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar laporan hasil PKL kebagian SDM apabila telah selesai

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia,



**M.T. Siaqian**  
Kepala Bagian

Tembusan:  
2.PPM  
**Pertinggal**

**AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

13

Document Accepted 2/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/1/23



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 2012  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 976/FPSI/01.10/VII/2022

21 Juli 2022

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
 PTPN II Up Bagian SDM  
 di  
 Tempat

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

Nama : Cindy Rahma Wati  
 NPM : 178600139  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PKS Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II, Jl. Lubuk Pakam, Sumberejo, Kec. Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pagar Merbau PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang"**.

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

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

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

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



Faridulhuda, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa– 20362  
Kabupaten Deli Serdang – Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061) 7940233  
Telp. : (061) 7940055  
Email : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

Tanjung Morawa, 27 Juli 2022

Nomor : 2.6 / X / 1396 / VII / 2022  
Lampiran : -  
Hal : **PENDIDIKAN**  
Pelaksanaan Riset

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
Jl. Setia Budi No. 79 Medan

Menghunjuk surat Saudara No : 976/FPSI/01.10/VII/2022 tanggal 21 Juli 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi
1	Cindy Rahma Wati	178600139	Ilmu Psikologi

Dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya PT Perkebunan Nusantara II dapat memberikan izin kepada Mahasiswa yang namanya tersebut di atas untuk melaksanakan Riset di PKS Pagar Merbau PT Perkebunan Nusantara II pada tanggal 25 Juli s/d 25 Agustus 2022 dengan ketentuan tetap mematuhi *Protokol COVID-19* yang berlaku di Perusahaan.

Segala biaya yang berkenaan dengan kegiatan tersebut ditanggung oleh Mahasiswa yang bersangkutan dan kepada mahasiswa yang bersangkutan diharuskan menyampaikan hasil Riset selama di PKS Pagar Merbau yang diketahui oleh Manajer. Selanjutnya menyerahkan 1 (satu) exemplar Laporan hasil Riset ke Bagian SDM apabila telah selesai.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

PT Perkebunan Nusantara II  
Bagian Sumber Daya Manusia,

  
**Henny Mailena Siregar**  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- 2.PPM  
- **Pertinggal**

— Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif



Jl. Raya Medan - Tanjung Morawa Km. 16  
Tanjung Morawa - 20362  
Kabupaten Deli Serdang - Prov. Sumatera Utara  
Indonesia

P.O. Box : 4 Medan Indonesia  
Fax. : (061) 7940233  
Telp. : (061) 7940055  
E-mail : kandir@ptpn2.com  
Website : ptpn2.com

PKS Pagar Merbau, 26 Agustus 2022

Nomor : 2.PPM/X/704/VIII/2022  
Lamp : -  
Hal : PENDIDIKAN  
Selesai Pelaksanaan Riset

Kepada Yth;  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Medan  
Jl. Setia Budi No.79 Medan.

Menghunjuk surat Saudara No: 976/FPSI/01.10/VII/2022 tanggal 21 Juli 2022 dan surat izin dari Kantor Direksi PTPN II Tanjung Morawa No:2.6/X/396/VII/2022 tanggal 25 Juli 2022 perihal Pelaksanaan Riset atas nama :

NO	NAMA MAHASISWA	N I M	PROGRAM STUDI
1	Cindy Rahma Wati	178600139	Ilmu Psikologi

Benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara II Unit PKS Pagar Merbau dari tanggal 25 Juli 2022 s/d 25 Agustus 2022.

Demikian disampaikan agar Saudara maklum.

Hormat Kami :  
PT Perkebunan Nusantara II  
PKS Pagar Merbau  
Pagar Merbau  
Henry Sitanggang  
Pj. Manajer

Tembusan :  
- Peringgal.

**AKHLAK** - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif