

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. PKSS**



**SKRIPSI**

**OLEH:**

**Nama : Rosmiyati Lussy**

**Nim : 14732012028**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN DI PT. PKSS**

**NAMA : ROSMIYATI LUSSY**

**NIM : 14732012028**

**Telah disetujui tim pembimbing**

**Pada** *30, November 2024* **.....**

**Pembimbing Utama**



**Tri Permata Sari, M. Psi., Psikolog**

**NIDN. 1430118901**

.....

**Pembimbing Pendamping**



**Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog**

**NIDN. 1415079701**

.....

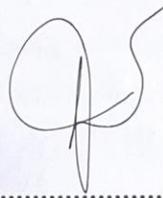
**LEMBAR PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN DI PT. PKSS**

**NAMA** : ROSMIYATI LUSSY  
**NIM** : 14732012028  
**WAKTU PENELITIAN** : 27 Agustus-5 September 2024

Skripsi ini telah disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora  
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Pada:.....

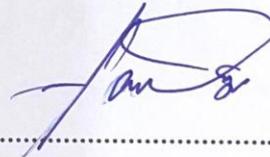
**Dewan Penguji Skripsi**  
**Pembimbing Skripsi**



**Tri Permata Sari, M. Psi., Psikolog**  
**NIDN. 1430118901**

.....

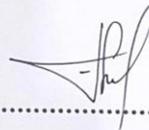
**Ketua Penguji**



**Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.**  
**NIDN. 1419099401**

.....

**Anggota Penguji**



**Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.**  
**NIDN. 1410029101**

.....

Sorong

Mengesahkan,

**Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora**



**Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.**  
**NIDN. 1419099401**

## SURAT PERYAATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengalaman saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Sorong, 1 Desember 2024

Yang membuat pernyataan.

  
Rosmiyati Lussy

NIM. 14732012028

## **MOTTO**

Sesungguhnya ia telah diberikan kebaikan yang besar. Maka tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang memiliki akal sehat.

(QS. Al-Baqarah 269)

Berikanlah kebaikan kepada orang lain, walaupun kebaikanmu hanya diabaikan maka kamu akan mendapatkan pahala yang berlimpah-limpah kepadamu.

(Rosmiyati Lussy)

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirabbil ‘alamin atas berkat dan ridha Allah SWT, akhirnya peneliti dapat melewati berbagai tahapan dalam pendidikan ini dan hingga telah sampai pada tahap ini yang dimana peneliti dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Febira Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong. Peneliti sampai pada tahap ini bukan karena semata-mata perjuangan peneliti sendiri melainkan ada sosok yang sangat hebat yang tidak pernah letih untuk menyemangati, mendukung, dan mendo’akan peneliti dengan tulus dan ikhlas dimanapun peneliti berada, sosok yang selalu meringankan beban peneliti, sosok yang selalu ada ketika peneliti membutuhkan dan sosok yang insyiah Allah, Allah telah kabulkan setiap do’a-do’anya, sosok tersebut ialah kedua orangtua saya. Semoga orangtua saya selalu berada dalam keridhaan Allah SWT. Amiin, Amiinn ya Rabbal ‘alamin.

Dengan ini peneliti mempersembahkan hasil perjuangan sederhana ini untuk kedua orangtua saya yang saya sayangi dan saya cintai yaitu, Bapak Maldi Lussy dan Ibu Nuriyah Tuhulele serta untuk adik-adik saya Jumbriati Azicha Lussy, Ali Akbar Syahid Lussy dan adik saya yang paling bungsu Sabar Lussy yang telah mendo’akan peneliti dan telah berjuang keras untuk kebahagiaan peneliti. Mudah-mudahan hasil dari perjuangan ini dapat memberikan senyuman dan kebahagiaan dalam kehidupan bapak, ibu, dan adik-adik saya serta terimakasih banyak atas apa yang sudah diberikan kepada peneliti.

## ABSTRAK

Dimasa sekarang persaingan antar perusahaan terjadi begitu ketat dan perkembangan-perkembangan yang sangat pesat dari masing-masing perusahaan yang ada. Pada kondisi ini dapat dilihat bahwa adanya perusahaan yang memiliki keunggulan serta kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tujuan dari visi misi untuk mengembangkan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dapat memiliki arti karena manusia dapat berperan aktif dan dominan terhadap kegiatan organisasi itu sendiri. Dengan itu karyawan dapat menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya serta karyawan juga dapat bekerja di dalam lingkungan kerja yang berbeda-beda adapun karyawan tidak terlepas dari pikiran, perasaan, dan keinginan yang baik langsung atau tidak langsung akan dapat mempengaruhi persepsi lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 102 responden, angket sebagai salah satu alat ukur untuk dapat mengumpulkan data baik pada variable persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui korelasi diantara kedua variable maka data yang diperoleh dan diolah menggunakan teknik korelasi *product moment karl pearson* serta dibantu menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menemukan nilai Koefisien corelasi sebesar  $r = 0,254$   $p > 0,000$ . Yang artinya hipotesis diterima bahwa ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

## ABSTRACT

Nowadays, competition between companies is very tight and developments are very rapid for each existing company. In this condition, it can be seen that there are companies that have advantages and good quality human resources. Human resources have a very important role in carrying out the goals of the vision and mission to develop the company itself. Human resources can have meaning because humans can play an active and dominant role in the activities of the organization itself.

This research was conducted to find out whether there is a relationship between perceptions of the work environment and employee job satisfaction at PT. PKSS. The number of samples in this study was 102 respondents, the questionnaire was a measuring tool to collect data on both work environment perception variables and employee job satisfaction. To find out the correlation between the two variables, the data was obtained and processed using Karl Pearson's product correlation technique and assisted by using SPSS version 20. The results of the analysis found a correlation coefficient value of  $r = 0.254$   $p > 0.000$ . Which means the hypothesis is accepted that there is a relationship between perceptions of the work environment and job satisfaction.

**Keywords:** Perception of the Work Environment with Job Satisfaction.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah wasyukurillah lahula walakuwwataillabillah. Ucapan rasa syukur dan panjatan terima kasih kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, dan hidayah-Nya serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PKSS**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Saya yakin sekali bahwa apa yang saya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan dan pasti penuh dengan kekurangan baik yang tampak maupun yang tidak. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Namun penulis berharap bahwa apa yang telah penulis selesaikan semoga dapat bermanfaat bagi Nusa Bangsa, Agama dan orang lain meskipun karya ini hanya sederhana.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak tidakbanyak yang dapat penulis lakukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan banyak terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya selama pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda Maid Lussy dan Ibunda Nuriyah Tuhulele yang peneliti cintai. yang telah dengan ihklas membesarkan, merawat, mengasuh dan mendidik peneliti hingga sampai saat ini. Terimakasih juga atas perhatian, kasih sayang, semangat, dukungan, do'a, nasehat dan tak pernah bosan untuk mendengarkan curahan hati peneliti. Semoga Allah senantiasa melindungi dan menyayangi Bapak dan Ibu.
2. Adik-Adikku yaitu Adik Jumi, Adik Ali dan Adik Sabar yang telah mendukung, membantu dan mendoakan kelancaran pengerjaan skripsi peneliti. Semoga Allah sukseskan kita semua.
3. Bapak Dr. Rustamadji, M.Si. selaku Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah (Unimuda) Sorong.
4. Bapak Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si. selaku dekan Psikologi Fakultas Febira Universitas Pendidikan Muhammadiyah (Unimuda) Sorong.
5. Ibu Nengsih Sri Wahyuni, S. Sos., M.A. selaku Pembimbing Akademik, terimakasih atas bimbingan dan juga dukungannya kepada penulis selama penulis melaksanakan

perkuliahan di Fakultas Psikologi.

6. Ibu Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing sekaligus Ketua Penguji skripsi peneliti, terimakasih banyak atas kesediannya dapat meluangkan waktu untuk memberikan dukungan, bimbingan, arahan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Syafira Putri Ekayani., M.Psi., Psikolog. Selaku dosen penguji I dan Bapak Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si. selaku dosen penguji II, terimakasih atas kesediaannya yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan serta saran untuk perbaikan dalam menyusun skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan, semoga dapat menjadi bekal dan berkah yang baik bagi penulis untuk kedepannya.
9. Bapak Bayu Satriawan selaku Bisnis di PKSS Sorong, terimakasih telah membantu dan mengarahkan peneliti pada saat penelitian.
10. Seluruh karyawan PT. PKSS Sorong, selaku tempat penelitian dan responden dalam penelitian, terimakasih karena sudah menerima dan membantu peneliti untuk penelitian.
11. Kepada semua keluarga peneliti yang selalu mendukung, memberikan motivasi, serta mengarahkan peneliti agar tetap semangat dan berjuang terus dan sampai pada titik ini. Peneliti tidak bisa menjelaskan satu persatu dan terimakasih banyak atas apa yang telah diberikan kepada peneliti selama ini.
12. My Best Friends, Terutama Almarhuma Siti Munawaroh, Desi, Devi, dan Crew Lainnya yang peneliti tidak bisa sebut satu persatu. Adapun yang telah menjadi tempat keluh kesah, tempat bertukar pikiran terimakasih banyak kepada My Best Friendsku walaupun peneliti banyak salah peneliti mohon maaf.
13. My Sahabat kecil yaitu Rati Bali Letsoin, Resti Yustia Letsoin terimakasih telah memberi support kepada saya sampai saat ini semoga tetap selalu jadi sahabat yang terbaik sampai kapanpun.
14. My Best Friends Grup Keluarga Berencana. Yaitu ada Any, dan juga Echa yang selalu membantu peneliti dalam keadaan terpuruk sehingga membuat peneliti menjadi orang yang kuat dan tidak pernah pantang menyerah.
15. Kepada orang yang peneliti sayangi dan cintai tidak peneliti sebut namanya terima kasih banyak atas perjuangan selama ini yang selalu menemani peneliti, menyemangati dan mendukung peneliti walaupun peneliti banyak salah.

16. Kepada teman saya yaitu, Riska dan Chusnul yang telah membantu dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan skripsi peneliti hingga sampai selesai terimakasih banyak atas ilmu yang telah diberikan.
17. Semua teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 Program Studi SI Psikologi Universitas Pendidikan Muhammadiyah (Unimuda) Sorong atas pengalaman, kebersamaannya serta kenangan yang tidak akan pernah terlupakan dalam masa perkuliahan. Semoga kita semua menjadi orang-orang yang sukses dan bisa meraih semua impian kita. Amiin.
18. Seluruh teman-teman peneliti di UKM Unimuda Voice terimakasih sudah menerima peneliti terutama Nabas & kk Maya yang telah membantu, mendukung dan menyemangati peneliti hingga saat ini. Peneliti tidak bisa sebut satu persatu dan terimakasih banyak atas pengalaman dan prestasi yang peneliti dapatkan ketika bergabung di Unimuda Voice.
19. Seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis serta tidak dapat dituliskan satu persatu.
20. Untuk Diri Sendiri terimakasih sudah bisa bertahan dan melewati setiap tahap dimana terdapat kesulitan tetapi peneliti bisa melewati semuanya dan sekuat-kuatnya untuk bertahan dengan sendiri sampai ke tahap ini.
21. *Asrama (Uhamka) Kamar 101*, dan *Kostnya (Nabas) JLN. Mawar* : Tempat dimana Peneliti bersama teman-teman yang telah menjadi tempat mengukir cerita tempat canda tawa dan tempat yang sejuk untuk berteduh selama studiku di Kabupaten Sorong.

Sesungguhnya hanya Allah Yang Maha Penyempurna, oleh karena itu walaupun skripsi peneliti ini di buat dengan sekuat tenaga dan usaha tentunya masih ada kekurangan yang menyertainya. Maka penulis dengan penuh lapang hati menerima adanya kemungkinan kritik, saran dari pembaca. Harapan penulis sekaarang ini yaitu semoga skripsi yang peneliti buat ini dapat berguna bagi penulis sendiri dan pada umumnya bagi siapa saja yang membacannya. Amiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTARK (<i>ABSTRACT</i>)</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	4
E. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	4
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Persepsi Lingkungan Kerja .....	5
1. Pengetian Persepsi Lingkungan .....	5
2. Aspek Persepsi Lingkungan Kerja.....	6
B. Kepuasan Kerja .....	8
2. Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	9
2.1.3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja .....	10
C. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja .....	12
D. Kerangka Konseptual .....	13
E. Hipotesis .....	13

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
A. Jenis Penelitian .....	14
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data.....	14
C. Teknik Pengumpulan Data .....	14
D. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	16
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>21</b>
A. Hasil Penelitian.....	21
B. Pembahasan .....	26
C. Diskusi Hal Menarik dan Keterbatasan Penelitian .....	29
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>30</b>
D. Kesimpulan.....	30
E. Saran.....	30
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>31</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>36</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Item Valid Angket Persepsi Lingkungan Kerja.....	16
2. Tabel 2. Item Valid Kepuasan Kerja.....	17
3. Tabel 3. Uji Hasil Reliabilitas Instrument.....	19
4. Tabel 4. Data Usia & Jenis Kelamin.....	21
5. Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Statistik.....	22
6. Tabel 6. Hasil Distribusi Frekuensi Persepsi Lingkungan Kerja.....	23
7. Tabel 7. Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	23
8. Tabel 8. Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y.....	24
9. Tabel 9. Hasil Uji Linearitas.....	25
10. Tabel 10. Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Hubungan antara X dan Y.....	25

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	13
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Blue print Skala Persepsi Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
2. Lampiran 2. Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
3. Lampiran 3. Instrument Penelitian Sebelum Diuji Coba.....	39
4. Lampiran 4. Hasil Expert Judgment.....	47
5. Lampiran 5. Validitas Aitem.....	53
6. Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
7. Lampiran 7. <i>Blueprint</i> Skala Persepsi Lingkungan Kerja Sesudah Uji Coba.....	60
8. Lampiran 8. <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja sesudah Uji Coba.....	61
9. Lampiran 9. Instrument Penelitian.....	63
10. Lampiran 10. Data Mentah Try Out Skala Persepsi Lingkungan Kerja.....	71
11. Lampiran 11. Data Mentah Try Out Skala Kepuasan Kerja.....	73
12. Lampiran 12. Tabulasi Data Mentah Skala Persepsi Lingkungan Kerja.....	75
13. Lampiran 13. Tabulasi Data Mentah Skala Kepuasan Kerja.....	78
14. Lampiran 14. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	82
15. Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas.....	82
16. Lampiran 16. Hasil Uji Linearitas.....	83
17. Lampiran 17. Hasil Uji Pearson Correlation Product Moment.....	83
18. Lampiran 18. Daftar Riwayat Hidup.....	84
19. Lampiran 19. Hasil Cek Plagiasi.....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan memiliki target untuk menciptakan sumber daya manusia yang telah melakukan kinerja yang optimal dan mempertahankan persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja dari masing-masing karyawan (Sari & Sagala 2016). Karyawan yang memiliki persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang baik, usaha yang lebih optimal dan dapat memberikan peluang keberhasilan untuk perusahaan. Perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, dan juga terciptanya kesejahteraan bagi karyawan, adapun tujuan lainnya yaitu mendapatkan keuntungan besar pada perusahaan tersebut, maka adanya sumber daya manusia yang ada pada perusahaan adapun dapat membutuhkan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan yang dimana dapat dilihat bahwa seberapa puas dan tidak kepuasan karyawan pada pekerjaannya. Karyawan dapat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya tersebut. Kemudian, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat menunjukan sikap negatif pada pekerjaannya. Contohnya; setiap orang bekerja dapat mengharapkan dan

memperoleh kepuasan dari lingkungan kerjanya. Adapun, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Suwatno,2011:263). Hubungan ini juga akan membuktikan bahwa adanya kepuasan kerja dan pekerjaan akan lebih meningkat ketimbang pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Produktivitas kerja mengarah pada kepuasan kerja jika, karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan dapat menghargai produktivitasnya sebaliknya, jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan merasa tidak puas maka, pekerjaannya akan menurun (Robbin 2019) .

Apabila persepsi lingkungan kerjanya baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila persepsi lingkungan kerja kurang baik maka akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Hasanah, 2019). Adapun manajemen perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya bekerja di lingkungan yang aman dan sehat, karena ini adalah salah satu penanggungjawab pada saat karyawan bekerja serta dapat memengaruhi kepribadian seseorang agar dapat mentuntaskan semua pekerjaan yang sudah diberikan (Pramudita, 2018).

Menurut Nasution dan Hidayat (2019) Terdapat hal yang akan mengakibatkan seseorang itu merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Adapun itu akan dapat memengaruhi dan menurunya semangat bekerja pada karyawan. Seperti bekerja dengan tidak benar, tempat kerja yang sangat buruk, rekan kerja yang menjengkelkan, atau masalah individu di jadikan masalah di perusahaan. Lalu adanya pemikiran yang muncul seperti betapa senangnya kalau bekerja di tempat yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada hari senin, 3 September

2024, yang telah dijelaskan dari salah satu karyawan PT. PKSS Sorong ;

Bapak C (Staf Staf Bisnis PT. PKSS) : *“bahwa PKSS saat ini bergerak di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun persepsi lingkungan kerja terdapat permasalahan yang tidak terlepas dari kebutuhan sehari-hari terutama gaji, perihal jaminan kesehatan dan ketenagakerjaannya maupun permasalahan pribadi/keluarga sering dibawah ke lingkungan kerja termasuk dalam bidang konsultan tetapi ada juga yang komplek terhadap gaji maka dari itu sebagian besar karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan atau terhadap ketidaknyamanan di lingkungan kerja itu sendiri”*.

PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) merupakan perusahaan anak Yayasan Kesejahteraan Pekerja Bank Rakyat (YPK BRI) dan Dana Pensiun BRI. Sejak berdiri pada tahun 1999, PT. PKSS terus berkembang sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan perusahaan Anda dan perkembangan zaman. PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) mendukung perusahaan anda untuk tumbuh berkelanjutan dengan layanan solusi Sumber Daya Manusia terpadu dengan jaringan kerja yang tersebar di seluruh indonesia. Melayani lebih dari 23 tahun, PKSS berkembang sebagai perusahaan terbaik di bidang jasa Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui berbagai layanan solusi yang inovatif sesuai kebutuhan perusahaan anda.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti berasumsi bahwa persepsi lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini sesuai pendapat Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman dan aman maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mengacu pada hal tersebut maka peneliti tertarik untuk penelitian dengan judul “Hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja Karyawan di PT. PKSS.”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari gambaran di atas dapat diambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah hubungan antara persepsi lingkungan kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS?

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengetahui hubungan persepsi lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi baru bagi psikologi industri dan psikologi organisasi secara umum.
2. Pemeriksaan ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kritik kepada asosiasi atau industri yang bersangkutan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui lebih jauh pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, serta dalam pengembangan industri dan organisasi.

## **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam hal ini, berdasarkan dari judul penelitian yang diambil maka yang perlu diketahui dari penelitian yang sudah dijalankan yaitu:

1. Persepsi lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang terdapat di tempat bekerja atau di lingkungan kerja karyawan yang pada umumnya bisa berpengaruh karyawan pada saat bekerja. Adanya aspek-aspek yang ada di lingkungan pekerjaan bersih. Seperti; lingkungan kerja yang sangat tampak bersih, nyaman serta aman, adanya lingkungan pekerjaan yang bisa memberi rasa nyaman dan tenang ketika sedang bekerja, terdapat alat-alat yang memuaskan, adanya tempat bekerja yang mempunyai ruang pencerahan yang sangat bagus, adapun tempat bekerja yang mencakupi serta memuaskan karyawan pada saat ia bekerja.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ada pada karyawan tentang pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan yang ada di lingkungan kerja. Adapun terdapat aspek pada kepuasan kerja antara lain; aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Persepsi Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja**

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016) persepsi lingkungan kerja adalah salah satu sudut pandang karyawan terhadap situasi lingkungan di perusahaan yang dapat membuat kita terpengaruh terhadap perilaku kerja dari karyawan. Persepsi lingkungan kerja ini juga merupakan sudut pandang karyawan dengan lingkungan sekitarnya, dimana yang dapat berkaitan pada peralatan kerjanya, bahan kerja serta peraturan kerja yang ada di lingkungan perusahaan baik pribadi maupun kelompok. Adapun menurut Kuntuyassari (2014) persepsi lingkungan kerja merupakan tahap dimana seseorang dapat melihat, menafsirkan serta mengartikan peristiwa atau hal yang belum pernah terjadi sebelumnya di lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat melakukan pekerjaan maupun dapat mempengaruhi implementasi pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, adapun hubungan pekerjaan antar karyawan di lingkungan tersebut (Hafid & Hasanah, 2016). Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menambahkan sedikit tentang lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau keadaan di tempat kerja yang diatur agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat diartikan sebagai peralatan atau fasilitas kerja yang lengkap, suasana kerja yang kondusif, dan lingkungan kerja yang kondusif itu sangat membanu karyawan serta dapat membuat karyawan nyaman dan betah bekerja di lingkungan tersebut. Sarwoto berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana salah satu kegiatan dapat dilakukan dengan adanya peralatan, fasilitas dan yang ada di lingkungan kerja (lingkungann kerja non fisik), dan (lingkungan kerja fisik) Sarwoto (2014).

Dari apa yang sudah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa adanya persepsi lingkungan kerja ialah salah satu perspektif seseorang terhadap kondisi di lingkungan sekitar karyawan untuk melakukan aktivitas sehari-hari

sehingga dapat melihat ataupun dapat mempengaruhi karyawan yang sedang melaksanakan aktivitas kerja.

## **2. Aspek Persepsi Lingkungan Kerja**

Menurut Tiffin dan McCormick (Hafid & Hasanah, 2016) membahas persepsi lingkungan kerja sebagai dua aspek yang berbeda yaitu:

a. Persepsi lingkungan kerja pada karyawan merupakan salah satu aspek/ sudut pandang pada persepsi lingkungan kerja yaitu: (fisik)

1) Peralatan kerja

Peralatan dan bahan dalam pekerjaan ialah salah satu bagian sangat penting agar dapat mendukung pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2) Suhu udara / sirkulasi udara

Suhu udara dapat berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

4) Tingkat kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bias membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu. Karena pada saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar.

b. Persepsi karyawan pada lingkungan psikososial ialah salah satu sudut pandang karyawan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sosial dan organisasi, yaitu:

1) Kebutuhan Karyawan

Kebutuhan Karyawan serta pekerjaan bisa menjadi sebuah tantangan atau sebuah janji. Ataupun salah satu pengakuan oleh pihak perusahaan serta instansi perusahaan maupun hasil kerja dari karyawan.

2) Peran dan Sikap karyawan

Sebagai seorang karyawan tentunya mempunyai watak atau kewajiban terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan hal ini juga akan mempengaruhi kehadiran sikap karyawan.

3) Norma Kelompok Kerja

Norma Kelompok Kerja meliputi suatu rencana atau petunjuk agar dapat mencantumkan nilai-nilai norma atau target kerja sehari-hari maka dari itu dapat dilakukan dalam kelompok kerja.

4) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan Rekan Kerja yang melekat pada hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain maupun dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain.

5) Hubungan dengan Atasan

Dapat mengaitkan bagaimana suatu komunikasi diantara mereka serta mengenai kebijaksanaan pada atasan.

## **B. Kepuasan Kerja**

### **2. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dan sesama karyawan yang dijelaskan oleh (Tiffin dan McCormick dalam Waluyo, 2013: 127). Istilahnya yaitu kepuasan kerja ini merujuk kepada sikap umum seseorang pribadi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperlihatkan sikap positifnya terhadap pekerjaannya; sebaliknya seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukan sikap yang negatif pada pekerjaannya.

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Adapun dampak kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yaitu: pertama, karyawan yang merasa puas bekerja secara produktif, kedua karyawan yang merasa puas akan dapat bertahan lama pada pekerjaannya, ketiga karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan membuat suasana hati menjadi nyaman, dan lebih menyenangkan, keempat karyawan yang merasa puas akan lebih membawa hasil yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah suatu dimana dapat menggambarkan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya dan dapat dilihat dari hasil suatu evaluasi dari karakteristik seseorang. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang baik dapat memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu kepuasan rendah akan memiliki perasaan yang negatif pada pekerjaannya tersebut.

Dari definisi yang diungkapkan di atas, sangat masuk akal bahwa kepuasan kerja adalah perspektif terhadap sikap positif seseorang yang mencakup penyesuaian yang baik dari karyawan dengan kondisi dan keadaan kerja, termasuk strategi kerja, keadaan sosial, kondisi fisik dan keadaan psikologis.

#### **2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad (2017: 119), menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

- karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
  - c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, perkembangan udara, kesejahteraan pekerja, kemajuan dalam beberapa tahun atau seterusnya.
  - d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Dikemukakan oleh Tiffin dalam As'ad (2015: 104), menjelaskan tentang kepuasan kerja ialah:

- a. Adanya hubungan pada sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya
- b. Adanya kondisi kerja
- c. Adanya kerjasama antara pimpinan dengan karyawan

(Fred Luthans, 2011. Hal. 141-143.) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan yang dilakukan.  
Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan itu dapat memberikan status.
- b. Gaji  
Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.
- c. Promosi  
Kesempatan untuk lebih berkembang diorganisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.
- d. Supervisi  
Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral

dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikap supervisor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, supervisor yang memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan, dan berkomunikasi dengan karyawan.

e. Lingkungan kerja dan rekan sekerja

Berdasarkan pemaparan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologik yang berhubungan dengan ketentraman karyawan, faktor sosial, faktor fisik, dan juga faktor finansial.

Jewell dan Siegall (dalam Prestawa 2010) memahami bahwa ada beberapa perspektif untuk menguji pemenuhan pekerjaan, yaitu:

- a. Aspek psikologis adalah aspek yang berhubungan dengan penelitian otak, misalnya kenyamanan dan keamanan kerja, terlepas dari apakah bakat seseorang dapat dipahami.
- b. Aspek fisik merupakan aspek yang berhubungan dengan pengaturan waktu kerja, dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Aspek sosial adalah aspek yang berkaitan pada interaksi dengan lingkungan karyawan atau pimpinan.
- d. Aspek finansial, merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas, aspek kepuasan kerja meliputi aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial.

### **2.1.3. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017), menjelaskan bahwa salah satu ciri-ciri sikap karyawan yang puas ialah mereka yang memiliki suatu inspirasi dan antusiasme untuk bekerja lebih giat serta semangat, mereka lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, adapun ciri-ciri karyawan yang tidak puas ialah mereka yang malas pergi ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Cara berperilaku karyawan yang tidak bersemangat pada akhirnya akan menimbulkan masalah bagi organisasi seperti tingkat pembolosan yang sangat tinggi, keterlambatan kerja, standar dan pedoman yang ada, dll. Sementara itu, cara karyawan bertindak ketika mereka merasa ditenangkan akan lebih bermanfaat bagi perusahaan.

Munandar (2012) mengakui bahwa ciri-ciri karyawan yang dapat mempunyai kepuasan kerja adalah:

- a. Ada keyakinan bahwa asosiasi tersebut pasti bisa menjadi baik dalam jangka waktu yang lama.
- b. Dapat fokus pada sifat pekerjaan termasuk perilaku, dll.
- c. Memiliki ikrar terhadap perkumpulan, selanjutnya karyawan harus mempunyai kedekatan dengan perkumpulan.
- d. Lebih produktif, dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Sementara itu, terdapat ciri-ciri karyawan yang mengalami penurunan kepuasan kerja menurut Aydogdu (dalam Alamsyah, 2015), yaitu:

- a. Tingkat dukungan yang lebih nyata
- b. Mengembangkan omzet
- c. Berkurangnya kemahiran kerja antar karyawan
- d. Tidak mencapai prestasi
- e. Ada beberapa tindakan yang harus dilakukan agar dapat memilih untuk keluar dari angkatan kerja
- f. Kesejahteraan fisik dan psikologis sangat rendah

Berdasarkan definisi di atas, dapat diartikan bahwa ciri-ciri kepuasan kerja seorang perwakilan yang luar biasa adalah seseorang yang mempunyai ketabahan, dapat memusatkan perhatian pada ide pekerjaan, mempunyai tanggung jawab yang besar, dan lebih suka menolong. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah adalah derajat kerjasama yang sangat tinggi, adanya proses pergantian pegawai pada sebuah perusahaan atas inisiatif pribadi maupun keputusan dari manajemen internal, produktivitas kerja karyawan yang menurun, tidak ada prestasi, ada rencana untuk segera keluar dari jabatan, kesejahteraan fisik dan mental yang sangat rendah.

### **C. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

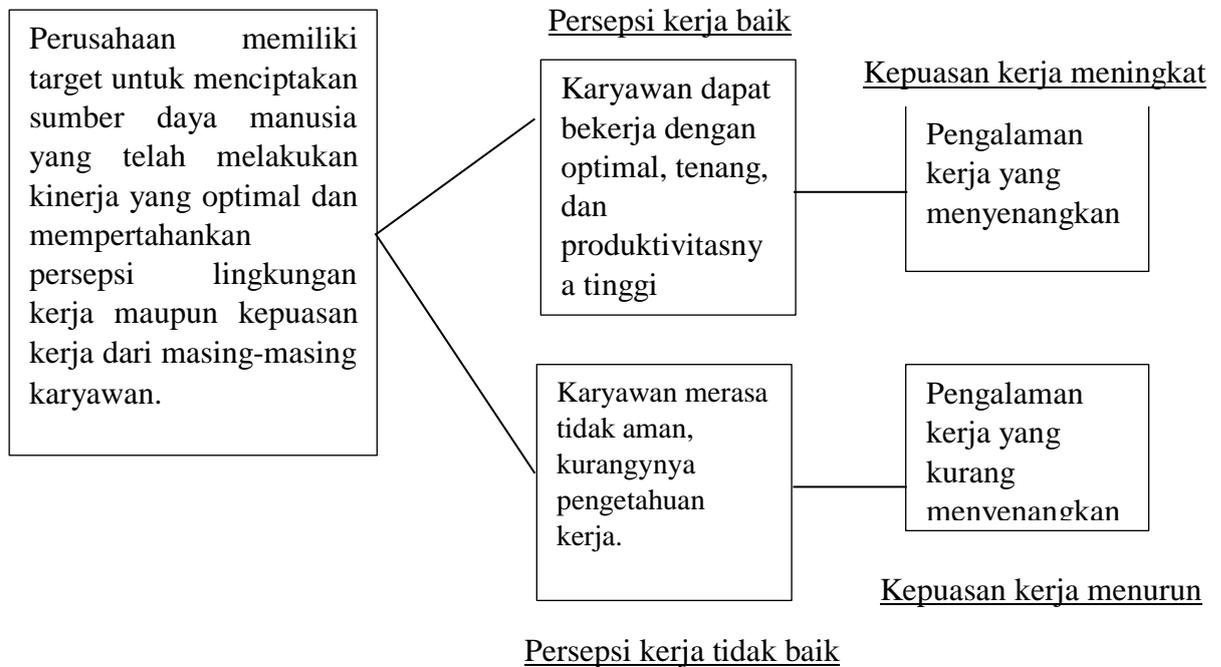
Perusahaan tidak akan berguna apa-apa tanpa adanya karyawan serta karyawan yang telah berpengalaman dalam pekerjaan. Adapun karyawan pada perusahaan ialah sesuatu yang terjalin antara satu sama lain Sebagaimana yang dapat diketahui bahwa di lingkungan perusahaan tentu adanya karyawan yang berbeda seperti; status, pangkat, usia serta jenis kelamin. Dari situlah dapat dilihat adanya perbedaan secara tidak langsung serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang representatif Pada karyawan.kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang penuh atau reaksi yang mendalam terhadap sudut pandang atau bagian pekerjaannya. Adanya suatu perasaan terhadap karyawan yang merasa senang atau tidak senang pada pekerjaannya. Sementara itu, seseorang melihat akibat dari apa yang diperoleh dari karyawan dan dari pekerjaan serta apa yang diharapkan oleh karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Hikari Dewi (2017) mengenai adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu adanya ikatan yang tulus dalam persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Oleh karena itu kita dapat melihat bahwa di lingkungan kerja itu kurang nyaman serta dapat berdampak pada pekerjaannya karyawan yang dimana terdapat suatu hasil dari kerjanya karyawan yang akan menurun. Adapun sebaliknya ketika kita berada di lingkungan pekerjaan yang nyaman maka akan menambah kepuasan kerja pada karyawan serta akan menciptakan suatu dorongan yang tadinya tidak nyaman atau berkonsentarsi tetapi sebaliknya karyawan akan merasa nyaman dan berkonsentrasi atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

#### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, berikut ini adalah salah satu kerangka konseptual:



*Gambar 1. Kerangka Konseptual*

#### E. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Adapun semakin tinggi persepsi lingkungan kerja maka kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan rendah. Sebaliknya, apabila persepsi lingkungan kerja berada pada taraf yang rendah, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai salah satu metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan 2 skala ialah skala persepsi lingkungan kerja dengan skala kepuasan kerja untuk melihat apakah ada perbedaan dari dua variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini ialah bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan persepsi lingkungan kerja (variabel bebas) dengan kepuasan kerja (variabel terikat).

#### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data**

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

Populasi adalah suatu populasi yang terdapat obyek dan subyek-subyek yang mempunyai jumlah dan sifat suatu individu. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi yang jumlahnya 102 koresponden atau karyawan.

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

Sampel adalah beberapa orang dari daerah setempat yang diambil dengan menggunakan sampel tes-tes (Husain dan Purnomo, 2001). Adapun untuk menentukan besar atau kecilnya sampel yaitu dapat dilihat dari populasi yang diambil jadi, subjek yang diambil lebih dari 100.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan informasi adalah salah satu prosedur atau teknik yang digunakan untuk mengumpulkan informasi. Keanekaragaman informasi Serta dapat menjadi penting untuk penelitian. Adapun tujuannya agar dapat mengetahui objektif sehingga dapat dicapai dengan teknik dan metode yang efektif dan tepat (Azwar, 2015). sehingga skala persepsi lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja karyawan juga digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 instrumen adapun 2 instrumen yang digunakan yaitu:

##### **a. Skala Persepsi Lingkungan Kerja**

Skala persepsi lingkungan kerja diukur menggunakan skala korelasi product moment karl pearson (dalam Program SPSS varian 20) yang dikembangkan oleh Tiffin dan McCormick (Hafid & Hasanah, 2016) dan dikembangkan lebih lanjut dari Anissa

Oktarianda (2020). Aspek kepuasan kerja ini ada dua aspek yang ke 1) aspek fisik terdiri dari lima unsur yaitu terdapat peralatan kerja, suhu udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja yang ke 2) aspek sosial terdiri dari lima unsur yaitu terdapat kebutuhan karyawan, peran dan sikap karyawan, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan. Penelitian ini mengukur persepsi lingkungan kerja (dalam Program SPSS varian 20) dengan skala 40 aitem yang telah di modifikasi. Tujuan dari skala ini ialah untuk menilai 10 aspek yang berbeda-beda terkait dengan persepsi lingkungan kerja.

Skala persepsi lingkungan kerja ini terdiri dari 40 item, masing-masing aitem terdiri dari 20 item yang Favoriable dan 20 item yang Unfavoriable, nilai untuk favorabel ialah jawaban SS (Sangat Sesuai) diberi nilai 4 (empat), S (Sesuai) diberi nilai 3 (tiga), TS (Tidak Sesuai) diberi nilai 2 (dua), dan STS (Sangat Tidak Sesuai) diberi nilai 1 (satu).

#### b. Skala Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan skala kepuasan kerja yang dikemukakan oleh M Zainul Afani (2008) yang diadaptasi dari Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad, (2004). skala kepuasan Kerja ini terdiri dari 24 item, masing-masing aitem terdiri dari aitem favorable dengan aitem unfavorable. Metode yang digunakan para ilmuwan adalah sebagai survei. Skala yang digunakan adalah skala Likert, khususnya pertanyaan baik yang terdiri dari 4 kategori yaitu: Sangat Wajar (SS) dengan nilai 4, Wajar (S) dengan nilai 3, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 1 dan pertanyaan tidak mendukung (unfavourable) terdiri dari 4 katagori yaitu : Sangat Sesuai (SS) dengan nilai 1, Sesuai (S) dengan nilai 2, Tidak Sesuai (TS) dengan nilai 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan nilai 4.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini telah di modifikasi serta instrument ini terdiri dari 3 karakteristik dalam psikologi yaitu, adanya hubungan antara sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, adanya kondisi kerja, adanya kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Instrument yang digunakan adalah; kuesioner/angket. 1) menggunakan *link google form*. 2) di buat dalam bentuk kuesioner/angket lalu dibagikan. 3) setelah itu dikumpulkan semua data yang sudah didapat lalu direkap semua datanya serta dibuat menggunakan SPSS 20.

## D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### a. Validitas

Menurut Priyanto (2014) uji keaslian adalah uji coba instrumen data untuk memahami kebenaran suatu hal dan kita dapat mengukur apa yang ingin kita ukur. Oleh karena itu, suatu instrumen estimasi dapat dianggap sah sepanjang kapasitas instrumen estimasi tersebut mampu mencapai suatu tujuan yang akan diperkirakan atau diinginkan secara pasti.

#### 1. Validitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Pengujian Validitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi *product moment karl pearson*, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputasi dari SPSS versi 20 *for windows*. Dari hasil analisis uji validitas untuk persepsi lingkungan kerja dari 40 item, yang diujikan kepada 60 responden, terdapat 29 item yang dinyatakan valid dan 11 item dinyatakan tidak valid/gugur. Sedangkan untuk angket kepuasan kerja dari 40 item dan diujikan juga dengan responden yang sama yaitu 60 responden. Setelah dianalisa validitasnya maka terdapat semua item yang dinyatakan valid.

Penentuan validitas item pada penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu dapat membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  table. Item dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Koefisien  $r$  table yang dijadikan acuan pembanding untuk  $N = 60$  adalah 0,254.

**Tabel 1. Item Valid Angket Persepsi Lingkungan Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Favoriable		Unfavorable		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik	Peralatan kerja	6	16	2,10,18	-	4
		Sirkulasi udara	4,5	-	-	19	2
		Penerangan	7	3	13,14	9	3
		Tingkat kebisingan	-	1	15	11	1
		Tata ruang	17	-	8,12	-	3

		kerja					
2.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial	Kebutuhan karyawan	35,40,32	-	22	23	<b>4</b>
		Peran dan sikap karyawan	20,30,34	-	21	-	<b>4</b>
		Norma kelompok kerja	26	27	25	29	<b>2</b>
		Hubungan dengan rekan kerja	31,38	-	28,37	24	<b>4</b>
		Hubungan dengan atasan	33,36	-	-	39	<b>2</b>
<b>Total aitem</b>			<b>16</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

**Tabel 2. Item Valid Kepuasan Kerja**

No.	Aspek	Indikator	Favoriabile		Unfavoriabile		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Aspek Psikologis	Sikap karyawan terhadap pekerjaannya	1,10,12	-	11	-	<b>4</b>
		Tingkat ketrampilan individu	4,5,15	-	2	-	<b>4</b>
		Kondisi kerja	3,14,16	-	13	-	<b>4</b>
		Kerjasama antara pimpinan dengan karyawan	6,17	-	7	-	<b>3</b>

		Rekan kerja yang mendukung -	8	-	9	-	2
2.	Aspek Sosial	Interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan	19	-	26	-	2
		Komunikasi dengan atasan dan karyawan lain	18,21,23	-	24	-	4
		Hubungan karyawan dengan perusahaan	22	-	25	-	2
		Adanya kepemimpinan	20	-	27	-	2
3.	Aspek Finansial	Pekerjaan yang dilakukan	30,35	-	29	-	3
		Gaji	34	-	31,38	-	3
		Promosi	32	-	28,33	-	3
		Lingkungan kerja terhadap karyawan	29,36,37	-	40	-	4
<b>Total aitem</b>			<b>25</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

### b. Reliabilitas

Pengujian kualitas tetap adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan keandalan (tingkat kepastian) suatu hal dalam memperkirakan variabel yang diteliti. Adapun pengujian kualitas tersebut, kami dapat mengadaptasi *Cronbach's Alpha 20* untuk tujuan penelitian ini. Dengan yang dikemukakan dari Ghozali (2018), adalah *koefisien Cronbach Alpha* > 0,05 jadi penelitian dapat dinyatakan reliabel, perkembangan, dan variabel yang dinyatakan solid.

## 2. Reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputasi dari program SPSS *For Windows 20*, sedangkan uji keandalan dengan menggunakan teknik Alfa Croanbach. Dari hasil perhitungan reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja dapat diperoleh nilai alpha sebesar 0,937. Sedangkan reliabilitas kepuasan kerja diperoleh dengan skor alpha sebesar, 0,966. Butir-butir angket dikatakan reliable apabila nilai alpha dari setiap variable lebih besar dari r table yaitu, 0,254.

**Tabel 3. Uji Hasil Reliabilitas Instrument**

No	Variable	Aitem	Cronbach's Alpha
1	Persepsi Lingkungan kerja	29	0,937
2	Kepuasan kerja	40	0,966

Berdasarkan hasil pengujian dan dari table diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variable pernyataan adalah reliable karena memiliki nilai alpha lebih besar dari r tabel.

### c. Teknik Anaisis data

Analisis data adalah proses yang paling vital dalam penelitian. Hal ini didasarkan pada argumentasi di dalam analisa inilah data yang telah diperoleh dari peneliti agar bisa dapat diterjemahkan menjadi hasil yang sesuai. Metode analisa data yang telah dipakai dalam penelitian ini ialah teknik korelasi product moment karl pearson. Adapun cara untuk menghitung dapat dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20. Alasanya digunakan teknik korelasi ini karena pada penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami hubungann antara satu variabel bebas dengan satu variabel tergantung.

Data yang telah didapat maka selanjutnya akan dianalisis, dalam penelitian ini akan menggunakan teknik korelasi *product moment karl pearson* melalui *SPSS 20 for windows*. Teknik korelasi ini juga dapat dipakai untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan kedua variabel bila data kedua berbentuk interval maupun rasio.

Sebelum dilakukan uji corelasi product moment karl pearson dilakukan uji asumsi data yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas, khususnya untuk melihat apakah penyampaian data penyelidikan untuk setiap variabel telah tersebar secara rutin. Ataupun uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak, nilai residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Cornbach Alpha menggunakan program SPSS yaitu dengan kriteria jika signifikan Koefisien Cornbach Alpha  $< 0.05$  maka data tidak normal, sebaliknya jika signifikan Koefisien Cornbach Alpha  $> 0.05$  maka data normal.

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

### **2. Uji Linearitas**

Uji Linearitas, secara eksplisit untuk melihat apakah data dari elemen otonom terhubung dengan data dari variabel dependen. Ataupun uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan adapun untuk antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dihitung sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL PENELITIAN

##### 1. Data Demografi

Tabel 4. Data Usia & Jenis Kelamin

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presenase</b>
19 – 25 Tahun	13	12,7%
26 – 35 Tahun	50	49,0%
>36 – 65 Tahun	39	38,2%
<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presenase</b>
Laki-laki	91	89,0%
Perempuan	11	10,8%
<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presenase</b>
Satpam/Security	77	75,5%
Driver/Sopir	6	5,9%
Cleaning Service/OB/CS/Office Boy/Office Girl	12	11,8%
Staf Administrasi	7	6,9%
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presenase</b>
3 – 17 Bulan	15	14,7%
1 – 5 Tahun	29	28,4%
6 – 10 Tahun	32	31,4%
> 11 Tahun	26	25,5%

Berdasarkan Tabel 4. diatas dapat menjelaskan tentang deskriptif statistik demografi responden, yang didalamnya menjelaskan mengenai frekuensi absolute dan presentase responden berdasarkan klasifikasi usia, jenis kelamin, pekerjaan, dan lama bekerja. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat jumlah responden Laki-laki (89,0%) lebih banyak dari perempuan (10,8%). Besarnya usia responden sebesar (12,7%) berumur 19 – 25 tahun, usia responden (49,0%) berumur 26 – 35 tahun, sedangkan usia yang paling sedikit ialah responden yang berumur diatas >36 – 65 tahun sebesar 38,2%.

Adapun responden yang memiliki pekerjaan terbesar yaitu pada Satpam/Security yaitu sebesar 75,5%, responden yang bekerja bagian Cleaning Service/OB/CS/Office Boy/Office Girl sebesar 5,9%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% yang bekerja bagian Staf Administrasi.

Responden yang memiliki lamanya bekerja terdapat jumlah sebesar (14,7%) lamanya bekerja 3 – 17 bulan, terdapat jumlah sebesar (28,4%) lamanya bekerja 1 – 5 tahun, terdapat jumlah sebesar (31,4%) lamanya bekerja 6 – 10 tahun, sedangkan lamanya bekerja paling sedikit ialah responden yang lama bekerja diatas > 11 tahun sebesar 25,5%.

**Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi	102	29	116	69.92	16.387
Kepuasan	102	40	160	63.61	21.772
Valid N (listwise)	102				

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 102, dari 102 data sampel persepsi lingkungan kerja (X) dan sampel kepuasan kerja (Y), yang dimana nilai minimum dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 29 dan nilai minimum dari kepuasan kerja sebesar 40, nilai maximum dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 116 dan nilai maximum dari kepuasan kerja sebesar 160, dapat diketahui bahwa nilai mean rata-rata dari variabel persepsi lingkungan kerja sebesar 69,92 dan nilai mean rata-rata dari variabel kepuasan kerja sebesar 63,61 serta nilai standar deviasi dari variabel persepsi

lingkungan kerja sebesar 16,387 dan nilai standar deviasi dari variabel kepuasan kerja sebesar 21.772 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka dari itu penyebaran nilainya merata.

**Tabel 6. Hasil Distribusi Frekuensi Persepsi Lingkungan Kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 58$	14	13,7%
Sedang	$X 58 - \leq X < 87$	81	79,4%
Tinggi	$X \geq 87$	7	6,9%

Berdasarkan pada tabel 6. diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat skor jawaban responden kategori rendah pada interval  $X < 58$  yaitu sebesar 13,7%, sedangkan distribusi frekuensi yang dikategori sedang yaitu antara interval  $X 58 - \leq X < 87$  sebesar 79,4%, adapun internal pada kategori tinggi  $X \geq 87$  sebesar 6,9%.

**Tabel 7. Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 30$	0	0
Sedang	$X 30 - \leq X < 70$	59	57,8%
Tinggi	$X \geq 70$	43	42,2%

Berdasarkan pada table 7. diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat skor jawaban responden kategori rendah pada interval  $X < 30$  yaitu 0/ Tidak ada, sedangkan distribusi frekuensi yang dikategori sedang yaitu antara interval  $X 30 - \leq X < 70$  sebesar 57,8%, adapun internal pada kategori tinggi  $X \geq 70$  sebesar 42,2 %.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalias

Untuk dapat mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat pada Uji Klomogrov Variabel X dan Variabel Y seperti berikut ini:

**Tabel 8. Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Persepsi	Kepuasan
N		102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.9216	63.6078
	Std. Deviation	16.38684	21.77161
	Absolute	.169	.139
Most Extreme Differences	Positive	.107	.091
	Negative	-.169	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.703	1.405
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006	.039

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari uji Komogrov Smirnov diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas variabel x sebesar  $0,006 < \text{taraf signifikasi } 0,05$  sedangkan nilai probabilitas variabel y sebesar  $0,039 < \text{taraf signifikasi } 0,05$  sehingga variabel x dan variabel y terdistribusi secara normal sehingga model penelitian sudah dikatakan ausmsi normalitas.

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah dari dua variabel ini terdapat hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dapat dilihat bagaimana variabel x dan variabel y, baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik dengan dasar pengambilan keputusan apabila dapat dilihat dari nilai *Sig. Deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat dan apabila nilai *Sig. Deviation from linearity*  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan yang linear antara variabel bebas maupun variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	37921.433	43	881.894	5.139	.000
Kepuasan * Persepsi	Between Groups	Linearity	5166.958	1	5166.958	30.110	.000
		Deviation from Linearity	32754.475	42	779.868	4.545	.000
	Within Groups		9952.881	58	171.601		
	Total		47874.314	101			

Berdasarkan hasil uji linearitas maka dapat diketahui bahwa terdapat nilai *Sig. Deviation from linearity* sebesar 0,000  $p > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linear antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

**3. Uji *correlations product moment karl person***

**Tabel 10. Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Hubungan antara X dan Y**

			Persepsi	Kepuasan
Persepsi	Pearson Correlation		1	.329**
	Sig. (2-tailed)			.001
	N		102	102
Kepuasan	Pearson Correlation		.329**	1
	Sig. (2-tailed)		.001	
	N		102	102

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

Keterangan :

X : Persepsi Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

Hasil dari korelasi Persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan diatas menunjukkan nilai  $r_{hit}$  0,05 dan taraf signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara dua variable penelitian (persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terdapat hubungan yang arahnya positif, karena bahwa  $r_{tab}$  0,254 sedangkan dapat dikatakan signifikan atau memiliki hubungan apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  table. Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hit}$  0,05 >  $r_{tab}$  0,254.

Jadi Hasil dari korelasi yaitu, adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

## B. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bahwa adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan sejauh mana persepsi lingkungan berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PKSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan terhadap persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Adapun hipotesis di atas dapat di jelaskan bahwa persepsi lingkungan kerja dapat hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, atau dalam artian dapat **diterima**. Penelitian ini juga menjelaskan tentang persepsi lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja oleh Wijono (2012).

Persepsi lingkungan kerja yang telah dibangun dalam diri individu merupakan kumpulan dari pengalaman yang telah dibandingkan dengan apa yang diharapkan olehnya. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan oleh Locke dalam Suwanto (2014) bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada harapan, kebutuhan serta nilai yang berkaitan langsung dengan aspek perasaan serta persepsi yang dihasilkan diperoleh dari individu dalam pekerjaannya. Dapat lihat sebagai sebuah harapan yang ingin dicapai. Adapun dalam upaya pencapaian individu dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan yang ada. Kemudian individu akan membentuk sebuah persepsi terhadap lingkungannya, dimana harapan yang dijadikan sebuah motivasi dapat dibandingkan dengan pencapaian dan pemenuhan kebutuhan tersebut dalam kenyataan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Artinya, seseorang harus berinteraksi dengan persepsi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan data deskriptif responden penelitian, menunjukkan bahwa karyawan pada penelitian ini berada pada usia produktif. Responden pada penelitian ini berusia sekitar 26 - 35 tahun sebanyak 50 responden atau 49,0%. Menurut (Wijaya & Cholid 2018), dijelaskan bahwa faktor usia berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja. Rata-rata usia yang lebih tua cenderung mengalami permasalahan yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang usianya lebih mudah, yang pada umumnya dapat berhubungan/ berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa beberapa besar responden pada penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah 91 atau 89,0% dari responden yang ada. Laki-laki lebih cenderung menunjukkan respon yang berbeda dibanding dengan perempuan. Menurut Hungu (2016:43) dari penelitiannya ini dapat dijelaskan bahwa laki-laki lebih produktif atau timbulnya permasalahan serta itu akan berdampak pada karyawan.

Selain itu, berdasarkan pekerjaan pada Satpam/Security sebesar 77 responden atau 75,5%. Menurut (Irsyad, 2013: 15) dari penelitiannya ini dapat dijelaskan bahwa petugas yang dimana ia bekerja dan melaksanakan kegiatan serta kewajiban maupun tanggung jawab yang ia kerjakan.

Adapun, lama bekerjanya juga dapat mempengaruhi rasa memiliki pada karyawan terhadap organisasinya. Dari analisis data berdasarkan lama bekerjanya, seluruh responden telah bekerja selama 1 – 5 tahun telah mencakup 28,4% dari total responden yang ada. Sementara itu, 31,4% lainnya berada dalam rentang waktu 6 – 10 tahun. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amron (2015), hasil temuan menunjukkan bahwa dimana dengan rentang pengalaman telah mempunyai hubungan positif antara persepsi lingkungan dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Hasil analisis data frekuensi untuk variabel persepsi lingkungan kerja, responden penelitian ini termasuk dalam kategori rendah dengan proporsi mencapai 99%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PKSS mengalami tingkat persepsi lingkungan kerja yang rendah hingga sedang umumnya berada pada rentan usia produktif. Temuan sejalan dengan penelitian dari (Nitisemo dalam Nuraini, 2013) yang menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami permasalahan terhadap persepsi lingkungan kerja cenderung berada pada rentan usia tua. Hal ini, diakibatkan karena adanya permasalahan/peran penting terhadap pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi diri sendiri.

Penelitian ini dapat ditemukan bahwa karyawan yang ada di PT. PKSS memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil distribusi kategori frekuensi variabel kepuasan kerja, mayoritas kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS berada pada kategori sedang 18,6%. Artinya, karyawan di PT. PKSS saat ini memiliki kecenderungan kepuasan kerja yang sedang terhadap perusahaan.

Persepsi lingkungan kerja merupakan sebuah rangkaian kondisi atau keadaan di lingkungan kerja yang menjadi salah satu tempat kerja karyawan di lingkungan tersebut. Penjelasan ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya oleh Siagian & Khair, (2018) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memiliki perasaan yang menyenangkan dan diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan istilah lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan dan apa yang kita pikirkan terhadap pekerjaan tersebut. Wibowo (2013) dalam Auliyah Annisa (2017). Maka apabila seseorang dapat membicarakan tentang segi kemanusiaan dari seorang karyawan maka dapat dilihat dari berbagai kebutuhannya meliputi rasa aman, ingin perlakuan yang adil, dapat dihargai, serta ingin diakui. Dijelaskan dari teori Herzberg yang telah menyatakan bahwa sebagian besar dari hal-hal tersebut sebagai penyemangat, yaitu yang jika dipenuhi dapat membuat seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan semangat untuk dapat bekerja. Adapun terdapat ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya merupakan sebuah tantangan reaktif dari apa yang karyawan rasakan dengan keinginan, yang secara umum telah terjadi pada setiap individu. Pada dasarnya pola ini timbul dari dua hal yaitu: Aspek Psikologis, Aspek sosial serta Aspek Finansial, hal ini juga akan berakibat adanya perubahan dalam perasaan serta kesadaran masing-masing.

Kondisi dimana tempat seseorang bekerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat berpengaruh pada sikap dalam bekerja. Kondisi tempat yang memungkinkan adanya permasalahan yang tiba-tiba tidak diketahui akan muncul dengan sendirinya, seperti debu dan kotoran, peralatan-peralatan yang biasanya menyebabkan semangat kerja rapuh. Sebaliknya ketika kondisi pekerjaan yang baik dapat ditandai dengan adanya peredaran udara, penerangan, jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi, tata ruang yang baik dan nyaman serta lingkungan kerja yang akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja maupun pada kepuasan

kerja itu sendiri. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Yusuf Iis et al., 2022) menjelaskan bahwa dari beberapa permasalahan yang ada seperti peningkatan kepeninganan sosial dari tugas-tugas yang telah diberikan akan dapat menghambat pekerjaan individu, mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan dan menimbulkan cemas dan tekanan yang lebih besar pada karyawan.

Persepsi lingkungan kerja yang positif juga akan dapat berkontribusi pada tingkatnya kepuasan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, dapat memperhatikan aspek-aspek seperti keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan psikologis karyawan yang dapat dikatakan produktivitas. Oleh karena itu, dapat menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung serta dapat menghadapi sebuah tantangan yang akan dilewati. (Sutaguna, 2020).

### **C. Diskusi Hal Menarik dan Keterbatasan Penelitian**

Melalui diskusi persepsi lingkungan kerja dapat dilihat bahwa adanya peningkatan kinerja dan terciptanya produktivitas kerja karyawan. Apabila ketika persepsi lingkungan kerja baik maka akan lebih bersemangat untuk menjalankan pekerjaan sebaliknya ketika persepsi lingkungan kerja tidak baik maka akan dapat menyebabkan turunya semangat kerja karyawan. Adapun kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seberapa puas dan tidak puas karyawan dapat menunjukkan sikap yang baik terhadap pekerjaannya sebaliknya kepuasan kerja yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya.

Keterbatasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya, penulis tidak dapat membagikan pretes dan postes pada karyawan dengan menggunakan kertas hal ini dikarenakan karyawan banyak yang masih diluar kota oleh karena itu peneliti membuat link agar karyawan yang masih berada di luar kota dapat mengisi link pretes dan postes tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PKSS. Hal ini dapat dilakukan dengan hasil analisis korelasi menggunakan SPSS 20 *for windows* yang dapat menunjukkan korelasi ( $r$ ) = sebesar 0,254 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,000$ ). Maka dapat dikatakan bahwa persepsi lingkungan kerja yang baik akan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, persepsi lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kepuasan kerja menurun.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini ada beberapa saran dari peneliti untuk kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT. PKSS

Diharapkan dapat mengelola persepsi lingkungan kerja yang telah dialami sehingga dapat memiliki keterkaitan untuk mengembangkan dan mempertahankan persepsi lingkungan kerja terhadap perusahaan, serta dapat membentuk maupun meningkatkan kepuasan kerja terhadap perusahaan itu sendiri.

2. Bagi PT. PKSS

Disarankan kepada Perusahaan PT. PKSS agar tetap mempertahankan persepsi lingkungan kerja maupun kepuasan kerja pada karyawan, karena dengan adanya persepsi lingkungan kerja tersebut karyawan senantiasa menjalankan pekerjaan dengan baik, dimana lingkungan itu dapat bekerja dengan nyaman, aman dan tenang di lingkungan tersebut. Sebaliknya kepuasan kerja karyawan tersebut senantiasa bekerja dengan baik, dimana kepuasan kerja yang meningkat bisa mencapai tujuan visi misi di perusahaan.

3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih dalam terkait hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Peneliti dapat mengambil subjek yang berbeda serta sampel yang lebih meluas, sehingga dapat menjelaskan permasalahan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afani Zainul M. 2008. *“Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun”*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- As’ad M. 2017. *Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: Liberty.
- Alamsyah, Indra. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Instimewah Yogyakarta. *Skripsi*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak dipublikasikan).
- Azwar, S. (1993). “Kelompok Subjek Ini Memiliki Harga Diri Yang Rendah”; Kok Tahu...? *Buletin Psikologi*, I(2), 13-17.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pusat Pelajar.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bagis et al., (2021). Job Satisfaction As a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 111(3), 72–82.
- Daulay Amalia Afifah. 2023. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Diah, Marwah.M. 2003. *Restrukturisasi BUMN di Indonesia*. Jakarta : literata.
- Gea Masrinita Nince. 2023. “Hubungan Antara Persepsi Linkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasann Kerja Karyawan di Perusahaan X”. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.
- Hutagalung Anggi Immanuel. 2023. “Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Halindo Berjaya Mandiri”.
- Hasanah, Riyunita. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor TBK Pekanbaru. *Jurnal JOM*. Vol. 3 No. 1.

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasanah Uswatun, Hafid.Moch. 2016. “Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja”. *Journal An-nafs*: Vol. 1 No. 2 Desember 2016.
- Hafid, m., & Hasanah, U. (2016). PersepsiLingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An- Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269-290.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. 16(2), 182–185.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kasenda, 2013. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT.X. Universitas Mecu Buana Yogyakarta.
- Luthans, F. 2011a. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F.2011b. *Organizational Behavior, An Evidence – Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Lie Liana<sup>2)</sup>, Sukma Ariasa Yulianti<sup>1)</sup>. 2022. “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang”. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 4 No. 7 Februari 2022.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2012, *Psikologi Industry dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Mardiana Andrawati<sup>2)</sup>, Dodik Jatmika<sup>1)</sup>. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang. Universitas Merdeka Malang<sup>2)</sup>, Universitas KH.A. Wahab Hasbullah<sup>1)</sup>.

- Nigrum Puspita Ratna, 2024. Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi Vol.2,No.3 Agustus 2024.
- Nawawi, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nabawi Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Homepage: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183.<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Novia Jessica, Lutfi Anas. 2018. “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finance Accounting Di PT. XYZ CABANG HEAD OFFICE”. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan /Volume 02/No.1/Januari-2018 : 62-70.
- Nasution, M.H. & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 8(2).
- Oktarianda Annisa. 2020. “Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 PEKANBARU”. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Pulisher.
- Pramudita, Djagad. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPRS Bakti Artha Sejahtera Sampang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026.
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung

Rika Vira Zwagery<sup>3</sup>, M. Syarif Hidayatullah<sup>2</sup>, Winda Wardati<sup>1</sup>. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lapangan Yang Bekerja Di Perusahaan Batubara PT. Tunas Inti Abadi (Tia) Di Tanah Bumbu; Jurnal Kognisa Volume 3 Nomor 1, Februari 2020.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Produksi Edisi 4. Yogyakarta.

Robbins, S. (2015). Psikologi organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2018) Essentials of Organizational Behavior. 14th Edition, Pearson Education, Inc., London.

Rachmawati Yuniar Atik, Budiani Santi Meita. 2021. "Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan Dan Perbaikan PT. PAL INDONESIA PERSERO)". Volume 08. Nomor 03 (2021), *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*.

Rio Nardo<sup>2</sup>, Ratnasarika Apriliyani<sup>1</sup>. 2023. Pengaruh Persepsi Terhadap Perilaku Tidak Aman Pekerja Di Bagian Pengecoran. Jurnal Kesehatan Mental Indonesia 2023, Vol. 2, No. 01.

Supriadi & Made Minawan Prasetya Ivan. 2018. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Wiraniaga Ramayana *Departemen Store* Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana 2018, Vol.5, No.2, 339-361.

Sari & Gala. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi) Kusus:PT. Wilmar Nabati Indonesia). *E- Proceeding Of Management..* 3 (4), 2355-9357.

Sedarmayanti, ( 2017). "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung

Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia Jan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.

- Suwatno, H., & Donni, J. P. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto. (2014). *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Siagian, Tomy Sun Khair, Hazman*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.V1i1.2241>.
- Tukiman, S. M. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, 15, 4189-4384.
- Tanujaya Winda. 2014. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (PSYCHOLOGICAL WELL BEING) Pada Karyawan CLEANER (Studi pada Karyawan CLEANER Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT”. *SINERGI INTEGRA SERVICES*, Jakarta).
- Turnip Pamungkas Ardian Janu Marcellius, Nurwidawati Desi. 2023. “Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X”. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* | 2023, Vol. 10, No.03 | 345-358.
- Waluyo, Minto. 2012. *Psikologi Industri*. Surabaya: Penerbit Akademik.
- Wita Farla<sup>3)</sup>, Parama Santati<sup>2)</sup>, Farrel Andreas<sup>1)</sup>. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sahang Mas”. *Jurnal Maneksi* VOL 12, NO.2, JUNI 2023.
- Wiliandari Yuli. 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yanuar<sup>2</sup>, Steven<sup>1</sup>. 2024. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 06, No. 02, April 2024 : hlm 478 – 493.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Blue print Skala Persepsi Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Jumlah Aitem		Total
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik	Peralatan kerja	6,16,	2,10,18,	5
		Sirkulasi udara	4,5,	19,	3
		Penerangan	3,7,	9,13,14,	5
		Tingkat kebisingan	1,	11,15,	3
		Tata ruang kerja	4,17,	8,12,	4
2.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial	Kebutuhan Karyawan	35,40,32,	22,23,	5
		Peran dan sikap karyawan	20,30,34,	21,	4
		Norma kelompok Kerja	26,27,	25,29,	4
		Hubungan dengan rekan Kerja	31,38,	24,28,37,	5
		Hubungan dengan atasan	33,36,	39,	3
<b>Total aitem</b>					<b>40</b>

**Lampiran 2. Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	Favouriabel	Unfavouriabel	Jumlah
Kepuasan Kerja	Apek Psikologis	Sikap karyawan terhadap pekerjaanya	1,10,12,	11,	4
		Tingkat ketrampilan individu	4,5,15,	2,	4
		Kondisi kerja	3,14,16,	13,	4
		Kerjasama antara pimpinan dengan karyawan	6,17,	7,	3
		Rekan kerja yang mendukung	8,	9,	2
	Aspek Sosial	Interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan	19,	26,	2

		Komunikasi dengan atasan dan karyawan lain	18,21,23,	24,	4
		Hubungan karyawan dengan perusahaan	22,	25,	2
		Adanya kepemimpinan	20,	27,	2
	Aspek Finansial	Pekerjaan yang dilakukan	30,35,	29,	3
		Gaji	34,	31,38,	3
		Promosi	32,	28,33,	3
		Lingkungan kerja terhadap karyawan	29,36,37,	40,	4
<b>Jumlah</b>					40

### Lampiran 3. Instrument Penelitian Sebelum Diuji Coba

#### KUISIONER PENELITIAN LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN (*INFORMED CONSENT*)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :  
Nama Perusahaan/Instansi Tempat Berkerja :  
Lama Bekerja :  
Jabatan Dalam Perusahaaan/Instansi :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Suku :

Menyatakan bersedia menjadi sebjek (responden) dalam penelitain dari:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Program Studi : Psikologi  
Jenis Penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi Mengenai Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum saya mengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut serta sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, .....2024  
(Responden)

(.....)

*\*data dan jawaban yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaanya*

## INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Responden Di

Tempat

Dengan hormat, saya Rosmiyati Lussy dari FEBIRA Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, bersama ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan untuk penelitian.

Skala ini diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu agar dapat membantu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Jawaban yang benar-benar menggambarkan diri Bapak/Ibu, oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dan bukan berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu anggap baik.

Identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain untuk dipublikasikan serta tidak digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

Rosmiyati Lussy

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Divisi : .....

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik - baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Masing -masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Ruangan kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja				
2	Peralatan di <i>pantry</i> saya kurang bersih				

3	Intensitas pencahayaan yang digunakan di kantor saya sudah sesuai dengan aktivitas yang saya lakukan				
4	Bila rekan kerja saya kesulitan saya akan membantu				
5	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja				
6	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya				
7	Atasan menerima masukan dari bawahan				
8	Ruangan kerja saya pengap				
9	Atasan selalu bersikap ramah tanpa memandang status				
10	Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang				
11	Perusahaan mengakui hasil kerja saya				
12	Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap				
13	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara yang keras sehingga mengganggu saya dalam bekerja				
14	Saya menghargai hasil kerja rekan kerja saya				
15	Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan				
16	Tata ruang kerja saya kurang sesuai dengan kebutuhan kerja				

17	Pencahayaayaan di kantor saya menyilaukan mata				
18	Saya sering terlambat masuk kerja				
19	Saya sulit menjaga komunikasi yang baik dengan atasan				
20	Saya enggan bekerja di lapangan karena panas				
21	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya				
22	Perusahaan kurang memenuhi kebutuhan karyawan				
23	Saya enggan menyapa saat berselisih dengan rekan kerja				
24	Saya mempunyai komputer dengan akses internet yang baik				
25	Sulit bekerja sama dengan rekan kerja				
26	Ruang kerja yang luas membuat saya fokus dalam bekerja				
27	Perusahaan tidak memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja				
28	Peraturan di dalam kelompok kerja saya sangat fleksibel				
29	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan pelan sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
30	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik.				
31	Rekan kerja saya sering menunda pekerjaan				
32	Tata ruang kantor membuat saya bosan di dalam kantor				
33	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok				

34	Kantor saya memiliki pengharum ruangan				
35	Kantor saya bersih				
36	AC di kantor saya berfungsi dengan baik				
37	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
38	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu				
39	Perusahaan menghargai prestasi kerja saya				
40	Saya dan rekan kerja saya sering berselisih pendapat				

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasakan kecocokan dengan pekerjaan yang ada sekarang ini				
2	Keahlian yang saya miliki sangat menunjang tugas-tugas pekerjaan				
3	Saya merasa sangat menikmati suasana kerja sekarang ini				
4	Saya rasa promosi selalu dilakukan oleh perusahaan				
5	Saya sering mendapat penghargaan baik dari teman atau dari perusahaan				
6	Ketrampilan yang saya miliki sangat membantu pekerjaan saya				
7	Promosi karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan				
8	Saya rasa, komunikasi antar pihak di perusahaan ini sangat baik				
9	Menurut saya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja				
10	Kenaikan tingkat yang ada sesuai dengan prosedur dari perusahaan				

11	Menurut saya, kerja sama sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Menurut saya penempatan di perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan				
13	Saya rasa komunikasi yang baik, maka jarang terjadi salah faham antar pihak.				
14	Perusahaan tempat saya bekerja memberi jenjang karir yang jelas				
15	Saya rasa komunikasi antara karyawan dengan atasa di perusahaan ini sangat baik				
16	Gaji yang diterima sangat penting bagi karyawan				
17	Teman-teman kerja selalu membantu saya jika mengalami kesulitan				
18	Penghargaan dari perusahaan sering di berikan kepada karyawannya				
19	Saya rasa manajemen selalu memberikan gaji tepat waktu				
20	Saya merasa nyaman bekerja di sini sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
21	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang				
22	Komunikasi yang baik dengan atasan selalu saya rasakan di perusahaan ini				
23	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan cita-cita saya				
24	Saya rasa gaji selalu diberikan oleh perusahaan				
25	Sikap tolong menolong antar karyawan selalu saya dapatkan di perusahaan ini				
26	Menurut saya, pekerjaan saya sekarang sesuai dengan harapan				

27	Bekerja seperti ini adalah hal yang menyenangkan mengingat suasana yang aman				
28	Dengan adanya promosi membuat karyawan merasa ikut memiliki perusahaan				
29	Menurut saya perusahaan sering memberikan tunjangan bagi karyawannya				
30	Saya sangat menyukai suasana kerja yang ada di perusahaan ini				
31	Saya rasa komunikasi antar karyawan saat ini terjalin sangat baik				
32	Penghargaan yang diberikan kepada karyawannya membuat saya termotivasi lagi				
33	Hubungan yang akrab antar karyawan membuat saya merasa betah bekerja di sini.				
34	Keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
35	Saya rasa komunikasi sangat penting dalam menjalankan tugas perusahaan				
36	saya sering mendapatkan hadiah dan bonus dari perusahaan				
37	Menurut saya, bekerja dengan kelompok lebih menyenangkan				
38	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang ini				
39	Dengan kerja sama maka pekerjaan mudah diselesaikan				
40	Perusahaan memberikan gaji pada karyawan sesuai jabatannya				

## Lampiran 4. Hasil Expert Judgment

### a. Hasil Expert Judgment 1

#### 1. Validator 1

#### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIP/NIDN : 1419099401  
Pekerjaan :  
Pendidikan Terakhir :  
Alamat Email :  
No. Telepon :  
Tanggal Evaluasi : 20 Juli

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi

  
Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN:1410029101

Sorong, 20 Juli 2024  
Validator

  
Fuad ARDIANSYAH  
Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1415079701

Nb:  
Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.  
Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....

## 2. Validator 2

### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIP/NIDN : 1410029101  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 - Psikologi Sains  
Alamat Email : nengsih.sriwahyuni@gmail.com  
No. Telepon : 081248698210  
Tanggal Evaluasi : 26 Juli 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

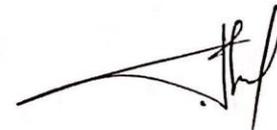
Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN: 1410029101

Sorong, ..26... Juli .....2024  
Validator



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN. 1410029101

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.  
Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....

### 3. Validator 3

#### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Syafira Putri Ekayani., M.Psi.,Psikolog.  
NIP/NIDN : 14150797701  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 Profesi  
Alamat Email : syafira.putriekayani@gmail.com  
No. Telepon : 085393050069  
Tanggal Evaluasi : 1 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, 1 Agustus .....2024  
Validator

Syafira Putri Ekayani, M.Psi.,Ps.  
NIDN. 14150797701

Nb:

*Jika sedang menempuh Pendidikan, harap memuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.*

*Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....*

## b. Hasil Expert Judgment 2

### 1. Validator 1

#### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIP/NIDN : 1419099401  
Pekerjaan :  
Pendidikan Terakhir :  
Alamat Email :  
No. Telepon :  
Tanggal Evaluasi : 12 Agustus

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028

Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, ..... 12 Agustus ..... 2024  
Validator

Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.  
NIDN. 1419099401

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....

## 2. Validator 2

### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Nengsih Sri Wahyuni, S. Sos., M.A.  
NIP/NIDN : 140029101  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 Psikologi Sains  
Alamat Email : nengsih.sriwahyuni@gmail.com  
No. Telepon : 081248698210  
Tanggal Evaluasi : 12 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN. 1410029101

Sorong, 12 Agustus.....2024  
Validator

Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN. 140029101

*Nb:*

*Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.*

*Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....*

### 3. Validator 3

#### LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Syafira Putri Ekayani., M.Psi., Psikolog.  
NIP/NIDN : 14150797701  
Pekerjaan : Dosen  
Pendidikan Terakhir : S2 Profesi  
Alamat Email : syafira.putri.ekayani@unimelarasorong.ac.id  
No. Telepon : 085393950069  
Tanggal Evaluasi : 14 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Dengan Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Sorong.

Dengan demikian validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Psikologi



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.  
NIDN.1410029101

Sorong, 14 Agustus 2024  
Validator

Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psi.  
NIDN. 14150797701

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang.....

## Lampiran 5. Validitas Aitem

### a. Aiken's V Variabel Persepsi Lingkungan Kerja

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
X_A.01	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.02	4	1	1	3	0	0	3	12	0.25	Tinggi
X_A.03	4	5	5	3	4	4	11	12	0.9167	Tinggi
X_A.04	5	5	3	4	4	2	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.05	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.06	5	1	5	4	0	4	8	12	0.6667	Tinggi
X_A.07	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.08	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.09	4	1	5	3	0	4	7	12	0.5833	Tinggi
X_A.10	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.11	4	5	4	3	4	3	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.12	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.13	2	5	2	1	4	1	6	12	0.5	Tinggi
X_A.14	5	5	3	4	4	2	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.15	2	1	2	1	0	1	2	12	0.1667	Tinggi
X_A.16	1	1	1	0	0	0	0	12	0	Tinggi
X_A.17	1	1	1	0	0	0	0	12	0	Tinggi
X_A.18	5	5	3	4	4	2	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.19	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.20	5	5	2	4	4	1	9	12	0.75	Tinggi
X_A.21	1	5	1	0	4	0	4	12	0.3333	Tinggi
X_A.22	2	5	5	1	4	4	9	12	0.75	Tinggi
X_A.23	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.24	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.25	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi

X_A.26	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.27	5	5	4	4	4	3	11	12	0.9167	Tinggi
X_A.28	3	5	4	2	4	3	9	12	0.75	Tinggi
X_A.29	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.30	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
X_A.31	4	5	3	3	4	2	9	12	0.75	Tinggi
X_A.32	1	5	1	0	4	0	4	12	0.3333	Tinggi
X_A.33	4	5	4	3	4	3	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.34	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.35	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.36	3	1	5	2	0	4	6	12	0.5	Tinggi
X_A.37	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
X_A.38	4	5	3	3	4	2	9	12	0.75	Tinggi
X_A.39	4	5	4	3	4	3	10	12	0.8333	Tinggi
X_A.40	4	5	4	3	4	3	10	12	0.8333	Tinggi

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	V	Ket
	I	II	III						
Aitem 01-40	150	172	155	132	132	115	357	0.7438	<b>Tinggi</b>

**b. Aiken's V Variabel Kepuasan Kerja**

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\sum s$	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
Y_A.01	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.02	1	1	1	0	0	0	0	12	0	Tinggi
Y_A.03	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.04	4	5	5	3	4	4	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.05	5	5	2	4	4	1	9	12	0.75	Tinggi
Y_A.06	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.07	5	5	1	4	4	0	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.08	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
Y_A.09	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.10	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
Y_A.11	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.12	5	5	1	4	4	0	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.13	1	5	4	0	4	3	7	12	0.5833	Tinggi
Y_A.14	5	5	4	4	4	3	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.15	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.16	3	5	5	2	4	4	10	12	0.8333	Tinggi
Y_A.17	4	1	1	3	0	0	3	12	0.25	Tinggi
Y_A.18	2	5	4	1	4	3	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.19	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.20	4	5	5	3	4	4	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.21	4	5	5	3	4	4	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.22	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.23	1	5	1	0	4	0	4	12	0.3333	Tinggi
Y_A.24	4	4	5	3	3	4	10	12	0.8333	Tinggi
Y_A.25	5	5	4	4	4	3	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.26	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi

Y_A.27	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.28	1	5	1	0	4	0	4	12	0.3333	Tinggi
Y_A.29	1	5	1	0	4	0	4	12	0.3333	Tinggi
Y_A.30	5	5	1	4	4	0	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.31	1	1	1	0	0	0	0	12	0	Tinggi
Y_A.32	4	5	5	3	4	4	11	12	0.9167	Tinggi
Y_A.33	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.34	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.35	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.36	5	1	1	4	0	0	4	12	0.3333	Tinggi
Y_A.37	1	5	5	0	4	4	8	12	0.6667	Tinggi
Y_A.38	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Tinggi
Y_A.39	1	5	4	0	4	3	7	12	0.5833	Tinggi
Y_A.40	1	1	1	0	0	0	0	12	0	Tinggi

Aitem	Validator			s1	s2	s3	$\Sigma s$	V	Ket
	I	II	III						
Aitem 01-40	133	179	148	93	139	108	340	0.7083	<b>Tinggi</b>

Kriteria Validitas Isi:

Skor	Keterangan
0,81 – 1	Sangat Tinggi
0,6 - 0,79	Tinggi
0,40 - 0,59	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat Rendah

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Skala Persepsi Lingkungan Kerja Uji Coba

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.5294	253.044	.452	.936
X2	67.5196	245.678	.657	.934
X3	67.1961	242.991	.758	.932
X4	66.8627	243.189	.732	.933
X5	67.0784	243.796	.687	.933
X6	66.8824	244.224	.750	.933
X7	67.0294	242.762	.711	.933
X8	67.2059	244.878	.644	.934
X9	68.4412	261.596	.315	.937
X10	66.9314	244.421	.755	.933
X11	68.4216	263.019	.221	.938
X12	68.4412	264.368	.146	.939
X13	68.3529	261.696	.234	.938
X14	68.5686	263.990	.234	.938
X15	66.8627	244.318	.665	.934
X16	68.3529	262.805	.244	.938
X17	67.0588	244.313	.755	.933
X18	66.9608	244.791	.694	.933
X19	66.8529	244.444	.717	.933
X20	67.1275	244.271	.715	.933
X21	68.1078	257.800	.404	.937
X22	68.2157	258.785	.379	.937
X23	67.1078	252.929	.443	.937
X24	68.3725	259.800	.393	.937
X25	68.3039	261.461	.276	.938
X26	67.1569	245.916	.656	.934
X27	66.9608	245.048	.715	.933
X28	66.9608	245.503	.715	.933
X29	66.9412	244.016	.726	.933

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	29

**b. Skala Kepuasan Kerja Uji Coba**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	72.8333	310.582	.664	.965
X2	72.8333	313.904	.520	.965
X3	72.8000	310.298	.684	.965
X4	72.7000	311.298	.576	.965
X5	72.2833	310.240	.628	.965
X6	72.7500	313.479	.582	.965
X7	72.4333	308.792	.731	.965
X8	72.3500	310.808	.541	.966
X9	72.7667	309.673	.754	.964
X10	72.8167	311.034	.708	.965
X11	72.2333	311.097	.510	.966
X12	72.6000	309.125	.682	.965
X13	72.3833	312.071	.560	.965
X14	72.6333	307.931	.768	.964
X15	72.6833	311.474	.746	.965
X16	72.8667	312.660	.621	.965
X17	72.7333	311.826	.610	.965
X18	72.5833	308.790	.638	.965
X19	72.7333	309.826	.727	.965
X20	72.5667	306.521	.733	.964
X21	72.7167	309.562	.782	.964
X22	72.5000	308.966	.725	.965
X23	72.6500	307.892	.761	.964
X24	72.8167	311.915	.666	.965
X25	72.6333	315.423	.466	.966
X26	72.7833	311.800	.650	.965
X27	72.6333	308.982	.753	.964
X28	72.4000	306.719	.740	.964
X29	72.3333	307.412	.698	.965
X30	72.1000	312.431	.567	.965
X31	72.6333	310.406	.637	.965
X32	72.2000	310.773	.543	.965
X33	72.1667	312.006	.539	.965
X34	72.7000	308.180	.754	.964
X35	72.4500	311.709	.594	.965
X36	72.8000	313.654	.587	.965

X37	72.7500	315.309	.456	.966
X38	72.8500	312.842	.523	.966
X39	72.3833	310.986	.584	.965
X40	72.4667	312.389	.501	.966

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	40

**Lampiran 7. *Blueprint* Skala Persepsi Lingkungan Kerja Sesudah Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Favoriabile		Unfavorable		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan fisik	Peralatan kerja	6	16	2,10,18	-	4
		Sirkulasi udara	4,5	-	-	19	2
		Penerangan	7	3	13,14	9	3
		Tingkat kebisingan	-	1	15	11	1
		Tata ruang kerja	17	-	8,12	-	3
2.	Persepsi karyawan terhadap lingkungan psikososial	Kebutuhan karyawan	35,40,32	-	22	23	4
		Peran dan sikap karyawan	20,30,34	-	21	-	4
		Norma kelompok kerja	26	27	25	29	2
		Hubungan dengan rekan kerja	31,38	-	28,37	24	4
		Hubungan dengan atasan	33,36	-	-	39	2
<b>Total aitem</b>			<b>16</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

**Lampiran 8. *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja sesudah Uji Coba**

No.	Aspek	Indikator	Favoriabe		Unfavoriabe		Total
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Aspek Psikologis	Sikap karyawan terhadap pekerjaanya	1,10,12	-	11	-	4
		Tingkat ketrampilan individu	4,5,15	-	2	-	4
		Kondisi kerja	3,14,16	-	13	-	4
		Kerjasama antara pimpinan dengan karyawan	6,17	-	7	-	3
		Rekan kerja yang mendukung -	8	-	9	-	2
2.	Aspek Sosial	Interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan	19	-	26	-	2
		Komunikasi dengan atasan dan karyawan lain	18,21,23	-	24	-	4
		Hubungan karyawan dengan perusahaan	22	-	25	-	2
		Adanya kepeminn	20	-	27	-	2
3.	Aspek Finansial	Pekerjaan yang dilakukan	30,35	-	29	-	3

		Gaji	34	-	31,38	-	<b>3</b>
		Promosi	32	-	28,33	-	<b>3</b>
		Lingkungan kerja terhadap karyawan	29,36,37	-	40	-	<b>4</b>
<b>Total aitem</b>			<b>25</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>40</b>

## Lampiran 9. Instrument Penelitian

### KUISIONER PENELITIAN LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN (*INFORMED CONSENT*)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama (Inisial) :  
Nama Perusahaan/Instansi Tempat Berkerja :  
Lama Bekerja :  
Jabatan Dalam Perusahaaan/Instansi :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Suku :

Menyatakan bersedia menjadi sebjek (responden) dalam penelitain dari:

Nama : Rosmiyati Lussy  
NIM : 14732012028  
Program Studi : Psikologi  
Jenis Penelitian : Penelitian Psikologi Industri dan Organisasi Mengenai Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum saya mengerti dan telah mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut serta sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Sorong, .....2024  
(Responden)

(.....)

*\*data dan jawaban yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaanya*

## INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada Responden Di

Tempat

Dengan hormat, saya Rosmiyati Lussy dari FEBIRA Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, bersama ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi skala psikologi yang saya ajukan untuk penelitian.

Skala ini diberikan petunjuk pengisian, untuk itu Bapak/Ibu diminta untuk membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu agar dapat membantu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Jawaban yang benar-benar menggambarkan diri Bapak/Ibu, oleh karena itu saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dan bukan berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu anggap baik.

Identitas dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya, sehingga tidak akan diketahui oleh orang lain untuk dipublikasikan serta tidak digunakan untuk kepentingan lain selain penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti,

Rosmiyati Lussy

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Divisi : .....

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami baik - baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan **tanda checklist (√)** pada kolom yang telah disediakan. Masing -masing pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan giat	√			

Dengan demikian, pernyataan diatas sangat sesuai dengan yang anda alami.

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Peralatan di <i>pantry</i> saya kurang bersih				
2	Bila rekan kerja saya kesulitan saya akan membantu				
3	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja				
4	Program kerja yang dibuat dalam kelompok kerja membantu pekerjaan saya				
5	Atasan menerima masukan dari bawahan				
6	Ruangan kerja saya pengap				
7	Penggunaan penerangan di tempat kerja saya minim atau kurang				
8	Perlengkapan ATK di kantor saya tidak lengkap				
9	Rekan kerja di kantor saya mengobrol dengan suara yang keras sehingga mengganggu saya dalam bekerja				
10	Saya menghargai hasil kerja rekan kerja saya				
11	Bawahan kurang mendapat bimbingan dari atasan				

12	Pencahayaan di kantor saya menyilaukan mata				
13	Saya sering terlambat masuk kerja				
14	Saya enggan bekerja di lapangan karena panas				
15	Kantor yang berada dekat dengan jalan mengganggu aktivitas kerja saya				
16	Perusahaan kurang memenuhi kebutuhan karyawan				
17	Sulit bekerja sama dengan rekan kerja				
18	Ruang kerja yang luas membuat saya fokus dalam bekerja				
19	Peraturan di dalam kelompok kerja saya sangat fleksibel				
20	Kursi dan meja di kantor saya dapat digunakan dengan baik.				
21	Rekan kerja saya sering menunda pekerjaan				
22	Tata ruang kantor membuat saya bosan di dalam kantor				
23	Saya kurang antusias jika bekerja di dalam kelompok				
24	Kantor saya memiliki pengharum ruangan				
25	Kantor saya bersih				
26	AC di kantor saya berfungsi dengan baik				
27	Penataan cahaya yang baik, sehingga tidak mengganggu saya dalam bekerja				
28	Saya mengumpulkan tugas kantor tepat waktu				
29	Saya dan rekan kerja saya sering berselisih pendapat				

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya merasakan kecocokan dengan pekerjaan yang ada sekarang ini				
2	Keahlian yang saya miliki sangat menunjang tugas-tugas pekerjaan				
3	Saya merasa sangat menikmati suasana kerja sekarang ini				
4	Saya rasa promosi selalu dilakukan oleh perusahaan				
5	Saya sering mendapat penghargaan baik dari teman atau dari perusahaan				
6	Ketrampilan yang saya miliki sangat membantu pekerjaan saya				
7	Promosi karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan				
8	Saya rasa, komunikasi antar pihak di perusahaan ini sangat baik				
9	Menurut saya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja				
10	Kenaikan tingkat yang ada sesuai dengan prosedur dari perusahaan				
11	Menurut saya, kerja sama sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Menurut saya penempatan di perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan				
13	Saya rasa komunikasi yang baik, maka jarang terjadi salah faham antar pihak.				
14	Perusahaan tempat saya bekerja memberi jenjang karir yang jelas				
15	Saya rasa komunikasi antara karyawan dengan atasa di perusahaan ini sangat baik				

16	Gaji yang diterima sangat penting bagi karyawan				
17	Teman-teman kerja selalu membantu saya jika mengalami kesulitan				
18	Penghargaan dari perusahaan sering di berikan kepada karyawannya				
19	Saya rasa manajemen selalu memberikan gaji tepat waktu				
20	Saya merasa nyaman bekerja di sini sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
21	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang				
22	Komunikasi yang baik dengan atasan selalu saya rasakan di perusahaan ini				
23	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan cita-cita saya				
24	Saya rasa gaji selalu diberikan oleh perusahaan				
25	Sikap tolong menolong antar karyawan selalu saya dapatkan di perusahaan ini				
26	Menurut saya, pekerjaan saya sekarang sesuai dengan harapan				
27	Bekerja seperti ini adalah hal yang menyenangkan mengingat suasana yang aman				
28	Dengan adanya promosi membuat karyawan merasa ikut memiliki perusahaan				
29	Menurut saya perusahaan sering memberikan tunjangan bagi karyawannya				
30	Saya sangat menyukai suasana kerja yang ada di perusahaan ini				

31	Saya rasa komunikasi antar karyawan saat ini terjalin sangat baik				
32	Penghargaan yang diberikan kepada karyawannya membuat saya termotivasi lagi				
33	Hubungan yang akrab antar karyawan membuat saya merasa betah bekerja di sini.				
34	Keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
35	Saya rasa komunikasi sangat penting dalam menjalankan tugas perusahaan				
36	saya sering mendapatkan hadiah dan bonus dari perusahaan				
37	Menurut saya, bekerja dengan kelompok lebih Menyengkan				
38	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang Ini				
39	Dengan kerja sama maka pekerjaan mudah Diselesaikan				
40	Perusahaan memberikan gaji pada karyawan sesuai jabatannya				

**Lampiran 10. Data Mentah Try Out Skala Persepsi Lingkungan Kerja**

No.	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	TOTAL		
1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	85		
2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	92		
3	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	99			
4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	2	2	1	2	1	1	4	4	2	1	4	3	1	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	3	1	4	104		
5	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	97		
6	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	96		
7	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	4	2	1	3	4	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	4	4	1	4	99		
8	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	3	3	1	4	1	3	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	98		
9	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	98		
10	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	94		
11	1	2	1	2	1	4	3	3	2	4	1	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	4	2	3	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	92		
12	1	2	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	1	3	3	3	2	1	1	3	4	4	1	4	94		
13	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	96	
14	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	84	
15	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	90	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
17	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99
18	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99
19	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	95	
20	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	4	1	4	1	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	98		
21	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	97	
22	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	90	
23	1	3	2	1	4	4	3	4	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	4	4	1	3	89		
24	2	3	2	2	4	4	3	4	1	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	4	4	1	3	91		
25	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	92	
26	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	83	
27	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	84	
28	1	4	1	3	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	68	
29	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	4	1	4	1	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	98		
30	1	2	1	2	2	4	4	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	77		
31	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
32	1	3	1	2	2	3	1	4	4	3	1	4	3	3	1	1	1	2	3	2	4	4	2	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	4	3	3	1	96		
33	2	3	2	3	4	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	1	4	4	1	1	4	4	1	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	111		

34	2	4	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	1	4	2	4	2	2	1	4	4	2	4	111					
35	1	2	1	3	3	4	4	3	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	2	2	1	1	4	4	4	1	3	94		
36	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	90	
37	1	2	1	1	2	2	1	4	1	4	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	4	4	1	2	2	4	1	4	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	4	81	
38	1	1	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	95	
39	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	92	
40	4	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	4	98	
41	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	100	
42	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	99	
43	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	94
44	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	88	
45	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	1	4	2	3	1	1	2	2	1	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	101	
46	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	4	4	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	89	
47	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	3	1	3	1	59	
48	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	100	
49	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	77	
50	1	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	86	
51	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	100	
52	1	4	1	4	3	3	4	4	2	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	4	97	
53	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	98	
54	1	2	1	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	1	4	4	1	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	101	
55	1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	1	1	4	4	1	2	3	3	1	4	2	3	2	1	4	2	1	4	4	4	1	2	91	
56	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1	2	1	1	1	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	98	
57	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	100	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
59	1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	2	3	1	4	1	4	2	1	2	1	1	2	4	4	2	4	98	
60	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43

### Lampiran 11. Data Mentah Try Out Skala Kepuasan Kerja

No.	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	TOTAL	
1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	85	
2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	92	
3	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99	
4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	2	2	1	2	1	1	4	4	2	1	4	3	1	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	3	1	4	104	
5	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	4	97	
6	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	96	
7	1	2	2	3	3	4	4	4	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	4	4	2	1	3	4	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	4	4	1	4	99	
8	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	1	1	2	1	1	1	3	4	1	1	3	3	1	4	1	3	1	2	3	1	2	3	3	4	2	4	98	
9	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	98	
10	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	94	
11	1	2	1	2	1	4	3	3	2	4	1	3	1	4	2	2	2	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	4	2	3	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	92	
12	1	2	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	1	4	1	3	3	3	2	1	1	3	4	4	1	4	94	
13	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	96	
14	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	84	
15	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	90
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
17	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99
18	1	1	3	1	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	99
19	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	95	
20	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	4	1	4	1	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	98	
21	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	97	
22	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	90	
23	1	3	2	1	4	4	3	4	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	4	4	1	3	89	
24	2	3	2	2	4	4	3	4	1	3	2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	4	4	1	3	91	
25	2	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	92	
26	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	83	
27	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	84	
28	1	4	1	3	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	68
29	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	4	1	4	1	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	3	98	
30	1	2	1	2	2	4	4	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	77	
31	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
32	1	3	1	2	2	3	1	4	4	3	1	4	3	3	1	1	1	2	3	2	4	4	2	2	4	4	2	1	1	4	2	2	2	1	1	4	4	3	3	1	96	
33	2	3	2	3	4	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	1	4	4	1	1	4	4	1	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	111

34	2	4	1	2	4	4	4	4	2	4	2	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	1	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2	4	111		
35	1	2	1	3	3	4	4	3	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	2	2	1	1	4	4	4	1	3	94		
36	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	90		
37	1	2	1	1	2	2	1	4	1	4	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	4	4	1	2	2	4	1	4	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	2	4	81	
38	1	1	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	95		
39	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	92	
40	4	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	1	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	98	
41	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	100	
42	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	99	
43	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	94	
44	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	88	
45	1	3	2	2	2	4	4	4	3	2	1	4	2	3	1	1	2	2	1	2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	101
46	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	4	4	1	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	89	
47	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	3	1	3	1	59	
48	2	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	100	
49	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	77	
50	1	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	86	
51	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	100	
52	1	4	1	4	3	3	4	4	2	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	4	97	
53	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	2	1	1	4	1	1	4	4	4	2	4	98	
54	1	2	1	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	4	2	1	2	2	2	1	4	4	1	2	4	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	101	
55	1	2	2	1	4	2	2	3	2	3	1	4	1	3	2	1	1	2	1	1	4	4	1	2	3	3	1	4	2	3	2	1	4	2	1	4	4	4	1	2	91	
56	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	1	3	1	2	1	1	1	2	3	4	2	1	3	3	1	4	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	98	
57	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	100	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
59	1	2	1	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	2	3	1	4	1	4	2	1	2	1	1	2	4	4	2	4	98	
60	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43

### Lampiran 12. Tabulasi Data Mentah Skala Persepsi Lingkungan Kerja

No.	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
2	3	2	2	3	1	4	3	4	3	3	1	1	2	2	4	2	4	4	1	4	2	2	2	1	1	4	4	3	1	73
3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	3	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	92
4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1	4	4	4	89
5	2	3	3	4	4	3	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	3	4	4	1	2	2	1	1	4	4	4	3	78
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	70
7	2	1	2	2	1	4	4	1	2	3	1	1	1	1	4	2	2	4	4	3	2	1	3	1	1	3	2	2	4	64
8	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	81
9	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	71
10	2	2	1	1	2	1	4	1	2	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	3	1	1	4	4	1	1	4	4	68
11	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	78
12	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	76
13	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	72
14	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	70
15	3	2	2	4	4	4	2	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	80
16	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	70
17	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	2	1	3	1	1	43
18	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	77
19	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	3	3	3	58
20	1	2	3	3	3	3	1	4	1	4	1	1	1	2	4	1	4	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	65
21	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	74
22	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	80
23	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	1	1	4	1	1	4	4	4	4	81
24	2	2	2	4	4	4	1	1	2	4	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	83
25	2	1	4	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	1	4	2	3	3	4	3	2	1	4	2	1	4	4	4	2	74
26	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	1	1	1	2	4	1	3	3	4	3	2	2	3	1	1	3	2	3	3	75
27	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	77
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	30
29	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	4	1	4	1	2	3	4	4	2	1	2	1	1	2	4	4	4	79
30	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
31	1	1	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	73
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	38
33	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	86
34	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	78
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104

36	2	2	2	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	3	2	2	66
37	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	69
38	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	82
39	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	66
40	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	2	2	4	4	4	4	89
41	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	45
42	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	74
43	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	37
44	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	83
45	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	1	1	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	79
46	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	2	1	1	1	4	4	4	4	81
47	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	74
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
49	2	1	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	4	2	2	1	4	2	2	4	4	4	4	79
50	2	2	4	4	4	4	4	3	1	3	2	1	1	1	4	1	3	3	4	4	1	3	3	2	1	3	4	4	4	80
51	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	81
52	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	58
53	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	3	3	4	2	1	3	1	2	3	3	4	3	73
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
55	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	63
56	4	1	2	4	3	4	3	4	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	75
57	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	58	
58	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	2	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	4	76
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
60	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	54
61	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	88
62	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	77
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	78
64	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	1	4	2	3	4	4	2	3	2	4	2	1	3	4	4	4	84
65	2	3	3	4	3	2	4	2	1	4	1	1	1	1	4	1	3	4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	1	4	75
66	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	77
67	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	76
68	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	1	4	1	4	4	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	4	73
69	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	80
70	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	79
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	66
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
73	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	76
74	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	83
75	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	4	4	3	2	1	4	1	1	3	3	3	4	77
76	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	67

77	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	71
78	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	86
79	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	1	2	2	1	4	2	3	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	81
80	4	2	2	3	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	4	2	1	1	4	1	1	4	1	4	4	62
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	61
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	47
83	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	87
84	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	37
85	2	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	3	2	1	4	2	2	3	3	3	3	73
86	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
88	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	81
89	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	75
90	4	2	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	71
91	3	1	4	4	4	2	3	3	1	3	1	1	1	1	4	1	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	65
92	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	1	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	75
93	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	71
94	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	4	4	84
95	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	3	4	4	4	81
96	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	73
97	3	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	60
98	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	78
99	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	76
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
101	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	1	2	1	2	2	2	60
102	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	4	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	58





58	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	3	62		
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	43	
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
61	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	82
64	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	54	
65	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	76	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	78
68	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	70	
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
70	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	58
71	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
74	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
75	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52	
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43
77	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	88
78	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
83	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	53
84	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
85	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	65	
86	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80



#### Lampiran 14. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi	102	29	116	69.92	16.387
Kepuasan	102	40	160	63.61	21.772
Valid N (listwise)	102				

#### Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas

		Persepsi	Kepuasan
N		102	102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	69.9216	63.6078
	Std. Deviation	16.38684	21.77161
	Absolute	.169	.139
Most Extreme Differences	Positive	.107	.091
	Negative	-.169	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.703	1.405
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006	.039

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Lampiran 16. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Persepsi		(Combined)	37921.433	43	881.894	5.139	.000
	Between Groups	Linearity	5166.958	1	5166.958	30.110	.000
		Deviation from Linearity	32754.475	42	779.868	4.545	.000
		Within Groups	9952.881	58	171.601		
		Total	47874.314	101			

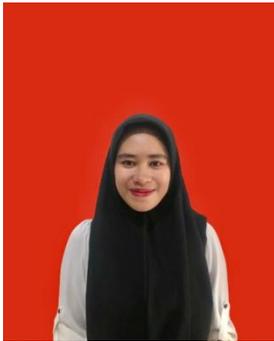
### Lampiran 17. Hasil Uji Pearson Correlation Product Moment

Correlations

		Persepsi	Kepuasan
Persepsi	Pearson Correlation	1	.329**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	102	102
Kepuasan	Pearson Correlation	.329**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	102	102

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

## Lampiran 18. Daftar Riwayat Hidup



**ROSMIYATI LUSSY**, lahir di Pelauw, Pulau Haruku Kabupaten Maluku Tengah pada tanggal 28 Mei 2002. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara yang terlahir dari pasangan Bapak Maid Lussy dan Ibu Nuriyah Tuhulele. Penulis menempuh Pendidikan pada tahun 2009 s.d 2014 di SD Negeri 8 Masohi, pada tahun 2015 s.d 2017 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Masohi, selanjutnya pada tahun 2018 s.d 2020 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Masohi, selanjutnya pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan (S - 1) di Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Program Studi Psikologi. Semoga penulis masih bisa terus mengembangkan sebuah potensi yang dimiliki.

Email : [rosmiyatilussy220@gmail.com](mailto:rosmiyatilussy220@gmail.com)

**Lampiran 19. Hasil Cek Plagiasi**

**ROSMIYATI LUSSY Revisi  
Terbaru.docx**

*by Turnitin Student*

---

**Submission date:** 23-Nov-2024 05:45AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2529569442

**File name:** ROSMIYATI\_LUSSY\_Revisi\_Terbaru.docx (2.35M)

**Word count:** 27172

**Character count:** 102116

## ROSMIYATI LUSSY Revisi Terbaru.docx

### ORIGINALITY REPORT

**30%**

SIMILARITY INDEX

**28%**

INTERNET SOURCES

**9%**

PUBLICATIONS

**14%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>core.ac.uk</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>eprints.unimudasorong.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong</b> Student Paper	<b>4%</b>
<b>5</b>	<b>positori.uma.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.unwim.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>eprints.mercubuana-yogya.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>mail.jurnalmahasiswa.uma.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>