

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU DI PESANTREN
DARUL ARAFAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

TRI SUCI RAMADHANI

178600227



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/22

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA GURU DI PESANTREN
DARUL ARAFAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

TRI SUCI RAMADHANI

178600227

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/22

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI
PESANTREN DARUL ARAFAH

NAMA : TRI SUCI RAMADHANI

NPM 178600227

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi

MENGETAHUI :

Ka. Bagian
Psikologi Industri & Organisasi


Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi

Dekan


Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Lulus : 15 September 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI PESANTREN DARULARAFAH

Dipersiapkan dan disusun oleh :

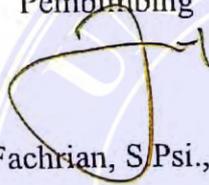
Tri Suci Ramadhani

178600227

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 15 September 2022

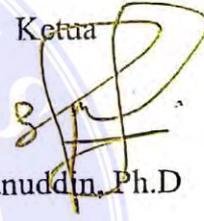
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



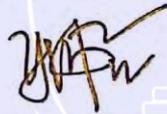
Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi

Ketua



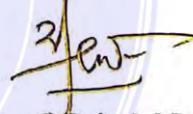
Hasanuddin, Ph.D

Sekretaris



Yunita, S.Pd., M.Psi., Kons

Penguji Tamu



Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 15 September 2022



Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 September 2022



Tri Suci Ramadhani

178600227

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tri Suci Ramadhani

NPM : 178600227

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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

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

Medan, 15 September 2022

Yang menyatakan



Tri Suci Ramadhani

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU DI PESANTREN DARUL ARAFAH

TRI SUCI RAMADHANI
178600227

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Korelasional. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 guru dengan sampel 90 guru SMP dan SMA Dyah Galih Agung. Instrument penelitian adalah skala Lingkungan Kerja dan skala Kepuasan Kerja. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,329$ dengan signifikan $p = 0,048 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,301$. Terdapat hubungan sebesar 0,301 atau setara dengan 30,1%. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada guru. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima. Selain itu, guru Pesantren Darul Arafah mempunyai lingkungan kerja yang tergolong sedang dan kepuasan kerja yang tergolong sedang dapat terlihat dari mean empirik (42,29) > dari nilai hipotetik (37,5) pada lingkungan kerja dan mean empirik (127,29) > mean hipotetik (112,5) pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Guru, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

***CORRELATION BETWEEN THE WORK ENVIRONMENT WITH JOB
SATISFACTION OF TEACHERS IN DARUL ARAFAH ISLAMIC
BOARDING SCHOOL***

TRI SUCI RAMADHANI
178600227

ABSTRACT

This research aims to see the correlation between the work environment and job satisfaction of teachers at the Darul Arafah Islamic Boarding School. This study uses a correlational quantitative method. Sampling using total sampling technique. The measuring scale used in this study is using the Likert scale. The population in this study were 90 teachers with a sample of 90 junior high and high school teachers Dyah Galih Agung. The research instrument is the work environment scale and job satisfaction scale. There is a significant positive correlation between Work Environment and Job Satisfaction with a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.329$ with a significant $p = 0.048 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.301$. There is a correlation of 0.301 or equivalent to 30.1%. That is, the better the conditions of the work environment, the higher the level of job satisfaction for teachers. So there is a causal correlation between the two variables. From the results obtained, it can be stated that the proposed hypothesis is accepted. In addition, the Darul Arafah Islamic Boarding School teacher has a work environment that is classified as moderate and the job satisfaction is classified as moderate as can be seen from the empirical mean (42.29) > from the hypothetical value (37.5) in the work environment and the empirical mean (127.29) > hypothetical mean (112.5) on job satisfaction.

Keywords: Teacher, Job Satisfaction, Work Environment

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan, Sunggal Kanan, pada tanggal 09 Desember 1999 dari Ayahanda Ramli dan Ibunda Rusnah serta penulis merupakan anak terakhir dari 3 besaudara.

Tahun 2017 peneliti lulus dari SMA Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan Rahmat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta serta dosen yang luar biasa.

Ayah terima kasih yang tidak terhingga atas limpahan kasih sayang Serta doa untuk anakmu, pengorbanan yang ayah berikan demi membahagiakan anak-anaknya. Tetes keringat mu yang bercucuran demi kami anak-anak mu sungguh besar jasamu lelaki terhebatku.

Mama terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tidak terhingga, terimakasih karena engkau telah menjadi sosok wanita yang hebat untuk kami anak-anak mu, semua yang engkau ajarkan kepada kami adalah sebuah pelajaran yang sangat berharga untuk masa depan kami, hanya doa dan ucapan terimakasih yang bisa kami berikan untuk ayah dan ibu. Semoga ayah dan ibu diberikan kesehatan selalu oleh Allah SWT.

Teruntuk seluruh dosen terimakasih kalian adalah dosen yang sangat luar biasa, terimakasih telah menjadikan kami mahasiswa yang berpendidikan semoga ilmu yang kalian berikan untuk kami dapat bermanfaat bagi kami dan dapat bermanfaat juga bagi orang-orang di sekeliling kami.

MOTTO

Nyatakan perasaan, hentikan penyesalan, maafkan kesalahan, tertawakan kenangan, kejar impian. Hidup terlalu singkat untuk dipakai meratap.

(Fiersa Besari)

Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.

(Ridwan Kamil)

Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.

(Umar bin Khattab)

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

(QS. Ar-Ra'd: 11)

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Pesantren Darul Arafah", disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi. yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih, penulis menyadari skripsi ini belum sampai pada kriteria sempurna baik dari segi penulisan maupun dari segi penyampaian ide penulis.

Medan, 15 September 2022

Peneliti



Tri Suci Ramadhani

178600227

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Pesantren Darul Arafah". Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Proses penyusunan ini tidak sekadar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan Strata 1, namun lebih pada proses untuk memperluas wawasan serta menambah bekal ilmu penulis untuk menghadapi masa depan kelak.

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area serta ketua sidang skripsi yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun untuk saya.

4. Kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi. sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya sekaligus mentor terbaik yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya, memberikan masukan serta ilmu yang sangat bermanfaat pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yunita, S.Pd., M.Psi., Kons. selaku sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi ini serta memberikan motivasi dan semangat kepada saya.
7. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku penguji tamu dan menjadi ketua sidang yang menggantikan posisi Bapak Hasanuddin, Ph.D. karena berhalangan untuk hadir yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk skripsi yang saya kerjakan ini agar menjadi lebih baik dan layak lagi serta motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada saya.
8. Bapak Khairuddin. S.Psi., M.Psi. selaku penguji tamu yang menggantikan posisi Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi., Psikolog. yang telah memberikan kritik dan saran serta masukan yang membangun untuk skripsi ini.
9. Pimpinan Pondok Pesantren Darul Arafah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian.

10. Ustadzah yang ada dipesantren atas partisipasi dan waktunya untuk membantu saya menyebarkan angket ke guru-guru.
11. Para guru pesantren SMP & SMA Dyah Galih Agung atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi skala peneliti.
12. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmunya selama proses belajar mengajar sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga staff yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
13. Kedua Orangtua Bapak Ramli dan Ibu Rusnah yang telah memberikan kasih sayang yang begitu tulus dan mendidik saya untuk menjadi anak yang lebih baik lagi, lebih mandiri, lebih tangguh, selalu memberikan dukungan dan bantuannya berupa moral maupun materil serta doa yang tak pernah putus dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Saudara kandung saya, Ryan Syahputra dan Chandra Riawan, serta kakak ipar saya, Dewi Puspita Sari dan Putri Audia, yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta motivasi kepada saya untuk terus menyelesaikan skripsi di waktu yang tepat.
15. Saudara sepupu saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya serta turut menyemangati saya selama proses penyusunan skripsi.
16. Teman-teman terdekat saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang turut menyemangati dan memberikan bantuannya serta juga selalu mendukung saya dalam proses penyusunan skripsi.

17. Muhammad Ilyas Syah yang turut mendoakan dan tiada hentinya selalu memberikan dukungan serta semangat untuk saya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
18. Semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca, semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan maupun kekurangan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya mendapatkan keberkahan dan keridhoan Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Aamiin. Demikian saya sampaikan, semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 15 September 2022

Peneliti



Tri Suci Ramadhani

178600227

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
UCAPAN TERIMAKASIH.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kepuasan Kerja	15
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	15

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	21
4. Ciri-Ciri Karyawan Yang Memiliki Kepuasan Kerja.....	23
B. Lingkungan Kerja	25
1. Definisi Lingkungan Kerja	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	26
3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	31
4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	34
C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Guru .	36
D. Kerangka Konseptual.....	39
E. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	42
E. Metode Pengumpulan Data.....	42
F. Validitas dan Reliabilitas	46
G. Metode Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	51
A. Orientasi Kanchah Penelitian	51
B. Persiapan Penelitian.....	52
1. Persiapan Administrasi	53
2. Persiapan Alat Ukur.....	56
3. Uji Coba Alat Ukur.....	60

C. Pelaksanaan Penelitian.....	65
D. Analisis Data dan Penelitian.....	65
1. Uji Asumsi.....	65
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Linieritas.....	66
2. Uji Hipotesis.....	67
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	69
E. Pembahasan.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Simpulan.....	78
B. Saran.....	79
1. Saran Kepada Guru.....	79
2. Saran Kepada Pihak Pesantren.....	79
3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Nilai Interpretasi Koefisien.....	50
Tabel 4.1. Data Guru SMP Dyah Galih Agung	54
Tabel 4.2. Data Guru SMA Dyah Galih Agung.....	55
Tabel 4.3. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	57
Tabel 4.4. Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba.....	59
Tabel 4.5. Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.6. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Valid & Gugur	62
Tabel 4.7. Reliabilitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.8. Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Valid & Gugur	64
Table 4.9. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	66
Table 4.10. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	67
Tabel 4.11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	68
Table 4.12. Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	82
LAMPIRAN A	83
1. Skala Lingkungan Kerja	83
LAMPIRAN B	89
1. Skala Kepuasan Kerja	89
LAMPIRAN C	93
Data Penelitian	93
Data Kepuasan Kerja.....	94
Data Lingkungan Kerja.....	96
LAMPIRAN D	100
Uji Validitas dan Reliabilitas	100
LAMPIRAN E	105
Uji Normalitas.....	105
LAMPIRAN F	107
Uji Linearitas.....	107
LAMPIRAN G	110
Uji Hipotesis	110
LAMPIRAN H	113
Uji Korelasi	113
SURAT PENGAMBILAN DATA	115
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fokus utama dalam psikologi industri dan organisasi adalah perilaku manusia dalam *work setting*. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Tidak dapat diabaikannya elemen sumber daya manusia karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway, 2002). Sumber daya manusia yang masuk dan bekerja didalam organisasi perusahaan disebut sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Jadi, setiap karyawan atau pegawai secara subjektif menentukan apakah pekerjaan itu memuaskan atau tidak baginya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah ataupun suatu organisasi dapat tercapai secara maksimal dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Robbins, (2006) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Pendidik atau guru merupakan orang yang memberikan sarana dalam proses perpindahan ilmu pengetahuan yang guru miliki dan kuasai kepada siswa ataupun kepada santri di pesantren. Guru merupakan bagian kunci dalam organisasi pendidikan, khususnya di sekolah maupun di pesantren, begitu penting fungsi guru dalam membagikan ilmu pengetahuannya kepada siswa. Pekerjaan guru sangat penting dalam metode pendidikan dan pembelajaran, karena kita semua sudah memahami bahwa sangat pentingnya sumber daya manusia tersebut, tentu saja organisasi yang beroperasi di bidang pendidikan harus sanggup memelihara faktor-faktor yang mampu meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir guru. Bila guru tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motivasi mereka dapat menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kepuasan kerja sangat

berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di sekolah. Dengan demikian guru yang memiliki kepuasan kerja akan bersikap positif sehingga bersemangat dan memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, biasanya terlihat pada aktifitas yang dilakukannya secara terus menerus dan berorientasi tujuan. Oleh sebab itu, guru yang termotivasi adalah pegawai yang di arahkan kepada tujuan organisasi. Sedangkan guru yang tidak termotivasi perilakunya tidak berkomitmen terhadap tujuan organisasi, kepuasan kerja guru yang rendah maka menimbulkan gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Menurut Mila Badriyah (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya ada dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya sedang faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lain sebagainya.

Melihat hal tersebut, sekolah harus mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat guru merasa senang, nyaman, dan betah di dalam ruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stress kerja guru. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja

yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Menurut Munandar (2001) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi, ciri instrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyeliaan, rekan-rekan sejawat yang menunjang, dan kondisi pekerjaan yang menunjang. Pendapat yang mendukung juga diutarakan oleh Johan (2002) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan instrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan.

Lingga (2008) mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kriteria, menerima kondisi kerja yang sering kurang ideal. Kepuasan kerja berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek : upah, gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain: umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan Mangkunegara (2015).

Dari penelitian yang pernah dilakukan Herzberg (1968), menemukan bahwa apabila orang-orang merasa tidak puas dengan pekerjaan, maka mereka akan merasa risau dengan lingkungan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila orang-orang merasa senang akan pekerjaan mereka, maka mereka akan enjoy dengan lingkungan kerjanya. Maka dari itu, sikap seseorang dalam lingkungan pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sikap dalam hal ini merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung, baik hal positif maupun negatif terhadap suatu objek, individu atau peristiwa, yang mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dalam kehidupan organisasi yang semakin maju, manusia harus selalu berinteraksi dengan lingkungan, termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks serta semakin cepatnya perubahan menuntut pekerja untuk dapat beradaptasi dengan cepat dengan lingkungannya. Didalam proses adaptasi, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi.

Nitisemito (2007) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal, serta puas terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003).

Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Misalnya adanya ventilasi yang cukup di ruangan dapat menyamankan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, cahaya yang cukup, terdapat AC, dan masih banyak lagi. Dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif

dan efisien. Sehingga dengan demikian suasana lingkungan yang kondusif sangat diperlukan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja (Engkoswara & Komariah, 2012).

Fenomena yang muncul di Indonesia menunjukkan bahwa banyak guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil penelitian Sri A. A, W & Sari, E (2014) di SMP kelurahan Kebon Pala-Jakarta Timur menunjukkan bahwa guru memiliki kepuasan kerja yang rendah, hal ini dipengaruhi oleh: 1) penerangan, 2) temperatur, 3) kelembaban, 4) sirkulasi udara, 5) kebisingan, 6) keamanan, 7) hubungan dengan atasan dan 8) hubungan dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut tersebut dapat diketahui bahwa guru akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek lingkungan kerja mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka guru akan merasa tidak puas.

Ketidakpuasan ditunjukkan perilaku membolos/terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, unjuk kerja yang seadanya, mengajar terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai dan lain-lain. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan guru berdampak negatif pada peningkatan mutu pendidikan dan tidak terpenuhinya hak siswa untuk belajar secara maksimal serta akan membuat tingginya tingkat ketidakhadiran guru disekolah. Hal ini dibuktikan dengan hasil temuan program Kemitraan untuk Pengembangan Kapasitas dan Analisis (Analytical and Capacity Development Partnership/ACDP) Angka ketidakhadiran guru menurun dalam sepuluh tahun

terakhir, yakni 19 persen pada 2003 menjadi 10 persen pada 2013. Terdapat bukti bahwa guru-guru bisa jadi berada di lingkungan sekolah, tetapi tak mengajar di kelas. Studi itu juga menemukan, sekolah di daerah terpencil dan sekolah dengan jumlah murid sedikit memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi daripada sekolah di daerah perkotaan dan mempunyai murid lebih banyak. Guru laki-laki juga memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi (13,4 persen) daripada guru perempuan (7,7 persen). Sampel dalam studi adalah 893 sekolah dasar dan sekolah menengah pertama di Sumatera, Jawa, Bali dan Nusa Tenggara, Sulawesi, Kalimantan, serta Papua dan Maluku. Hal ini yang menjadi tolak ukur dari lingkungan kerja dalam memberikan kepuasan kerja kepada guru, adalah dilihat dari tingkat absensi guru itu sendiri, guru yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung untuk lebih sering absen atau lalai pada tugasnya.

Pesantren Darul Arafah adalah sebuah pesantren modern yang terletak didesa Kutalimbaru, Deli Serdang, berjarak sekitar 25 km dari pusat kota Medan, Sumatera Utara. Pesantren Darul Arafah berdiri di atas tanah seluas 200 ha. Peletakan batu pertama pendidikan Pesantren Darul Arafah dilakukan pada 17 Agustus 1985 oleh Bapak Amrullah Naga Lubis dan keluarga bersama beberapa guru alumni Pesantren Gontor. Kemudian pada tanggal 8 Mei 1986 bertepatan dengan 26 Sya'ban 1706 dibuka pendaftaran untuk santri khusus putra angkatan I di Pesantren Darul Arafah. Pesantren Darul Arafah berkembang dengan pesat dan diikuti dengan pendirian pesantren khusus untuk putri. Pembangunan visi dimulai pada bulan April-Mei 1996 meliputi 5 unit gedung untuk asrama, satu unit aula, ruang kegiatan, mushola, kantor perumahan guru dan ruang makan. Dalam

membantu membentuk karakter dan proses belajar mengajar, Pesantren Darul Arafah juga menyediakan beberapa fasilitas untuk para santri serta guru-guru yang mengajar (seperti Gedung Asrama, Gedung Sekolah, Masjid, Penginapan Tamu, Ruang Kelas, Dapur Umum, Lapangan Olahraga, Laboratorium (Fisika, Kimia, dan Komputer), Kantin dan Toserba, Ruang Gedung Aula, Ruang Kursus, Klinik Kesehatan, Ruang Perpustakaan dan lainnya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, terlihat fenomena yang terjadi di Pesantren Darul Arafah adalah masih adanya beberapa guru yang datang terlambat dan mengakibatkan terpotongnya gaji guru. Hal itu bisa terlihat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 21 September 2021.

“Masih ada beberapa guru yang datangnya terlambat, dan itu dipotong gaji, itu di catat sama petugas piketnya, jadi guru-guru itu harus disiplin waktu, izin pribadi, atau ada hal lain dipotong gaji juga kecuali kalau ada yang meninggal, dikasih izin selama 7 hari”.

Kemudian ada beberapa guru yang kurang menerima atau menghargai pendapat oleh pimpinannya, hal itu terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 September 2021.

“Semua masukan atau pendapat pimpinan itu harus di hargai, tapi ada juga yang tidak dihargai, seperti mengapa guru-guru yang mengajar di pesantren wajib bisa berbahasa Arab? Dan kalau tidak bisa kenapa harus di denda? Jadi, guru yang mengajar disitu harus bisa dan wajib berbahasa Arab. Untuk guru dikasih waktu untuk 2 tahun, sementara santri dikasih waktu 3 bulan untuk bisa berbahasa Arab, kalau tidak, nanti diberi hukuman”.

Oleh karena itu, guru yang mengajar di pesantren menjadi kurang leluasa untuk berbicara dengan sesama rekan guru yang lain menggunakan bahasa

Indonesia, karena jika diketahui ada yang menggunakan bahasa Indonesia, maka guru tersebut akan terkena SP (Surat Peringatan). Guru akan terkena denda dan ditegur langsung dengan Dikjar (Pendidikan Pengajaran) yang menguasai seluruh guru di pesantren tersebut. Lalu terlihat dari hasil wawancara, ada guru yang mengatakan bahwa harapannya bisa belajar menggunakan proyektor *infocus*, karena saat ini para guru mengajar masih menggunakan papan tulis dan spidol serta tersedia dengan tintanya, dan itu menjadi salah satu ketidakpuasan guru-guru yang mengajar di Pesantren tersebut. Kemudian, kurangnya mendapatkan *reward* dari pimpinan, hal itu bisa terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 September 2021.

“Kalau untuk *reward* belum pernah ada, tapi sebelumnya ada, mungkin karena butuh dana untuk pembangunan mesjid jadi uangnya pada masuk kesana semua. Jadi untuk sekarang ini belum pernah ada dapat *reward* dari pihak pesantren”.

Peneliti pun melakukan observasi dan melihat terdapat kurang optimalnya kondisi fisik lingkungan yang ada di sekitar pesantren dikarenakan banyaknya pohon yang sudah tua dan dilakukan upaya reboisasi sehingga membuat suasana lingkungan di pesantren terlihat tandus. Selain itu, terdapat pula kurangnya fasilitas seperti meja yang ada diruangan guru, peneliti melihat hanya ada satu meja panjang tanpa laci yang di tempati oleh semua guru yang mengajar di pesantren tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Guru di Pesantren Darul Arafah”.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti akan meneliti tentang lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan. Jika guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan, sebaliknya jika guru memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Berbicara mengenai kepuasan kerja adapun faktor penyebab kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, lingkungan di sekitar sangat penting untuk diperhatikan, dalam hal ini khususnya lingkungan tempat kita bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam sebuah tempat, termasuk di sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, terdapat identifikasi masalah dari hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah adalah masih adanya beberapa guru yang datang terlambat dan mengakibatkan terpotongnya gaji guru, juga ada beberapa guru yang kurang menerima atau menghargai pendapat oleh pimpinannya dikarenakan harus menggunakan bahasa Arab karena jika tidak akan terkena surat peringatan dan denda sehingga guru yang mengajar di pesantren menjadi kurang leluasa untuk

berbicara dengan sesama rekan guru yang lain dengan menggunakan bahasa Indonesia, kemudian saat ini para guru masih menggunakan papan tulis dan spidol serta tersedia dengan tintanya untuk mengajar para santrinya, kurangnya mendapatkan reward dari pimpinan, serta terdapat kurang optimalnya kondisi fisik lingkungan yang ada di sekitar pesantren seperti banyaknya pohon yang sudah tua dan dilakukan upaya reboisasi sehingga membuat suasana lingkungan di pesantren terasa tandus. Selain itu, terdapat pula kurangnya fasilitas seperti meja yang ada diruangan guru, peneliti melihat hanya ada satu meja panjang tanpa laci yang di tempati oleh semua guru yang mengajar di pesantren tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah : apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru di Pesantren Darul Arafah.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi guru-guru yang mengajar dan pihak manajemen atau pengelola Pesantren Darul Arafah dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana kondisi kepuasan kerja para guru dengan melihat adanya lingkungan kerja di sekitar pesantren Darul Arafah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Mila Badriyah (2015) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Tiffin (2000) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja guru juga merupakan bagaimana guru memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menguntungkan atau merugikan. Kepuasan kerja guru merupakan hasil dari berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya dan terhadap kehidupan kerja pada umumnya (Kumar, 2007). Sedangkan menurut Lester (dalam Knox,

2011) kepuasan kerja guru merupakan persepsi guru dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Lester juga menambahkan kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan penghargaan. Jika guru mencapai kepuasan kerja mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut (Rao, 2003).

Dari penjelasan mengenai kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

b. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

c. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

e. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

f. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Antribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

j. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

Sedangkan menurut Mila Badriyah (2015) faktor-faktor dari dalam organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu: 1) kondisi kerja; 2) sistem imbalan; 3) penyelia dan komunikasi; 4) pekerjaan; 5) keamanan; 6)

kebijaksanaan perusahaan; 7) aspek sosial dari pekerjaan; 8) kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi. Bila diuraikan sebagai berikut :

1) Kondisi kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai bekerja lama lingkungan kerja yang ekstrem (telalu tinggi atau terlalu rendah) misalnya, ruangan yang gelap, suara bising, atau suhu yang panas, maka pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut berakibat pegawai akan merasa tidak nyaman di tempat kerjanya dalam melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

2) Sistem imbalan.

Kepuasan akan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan akan timbul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan tugas yang diselesaikan.

3) Penyelia dan komunikasi.

Pegawai akan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi apabila penyelia adalah orang yang berkompeten, mengetahui minat pegawai, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan pegawai dengan baik dan menghargai pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kualitas penyelia juga mempengaruhi kualitas kepuasan kerja pegawai. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik, penyelia yang

memberikan kesempatan berkomunikasi dengan pegawai, maka pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

4) Pekerjaan.

Pekerjaan yang memberikan kesempatan belajar bagi pegawai dan menuntut tanggung jawab yang besar akan membuat pegawai merasa lebih puas. Pegawai juga akan merasa lebih puas apabila pekerjaan yang dikerjakan bervariasi sehingga tidak membuat bosan dan pegawai pun akan merasa tertantang.

5) Keamanan.

Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman pegawai menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Organisasi yang memberikan keamanan kepada pegawainya akan menjaga kestabilan pekerjaan.

6) Kebijakan perusahaan.

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan pegawainya, hal ini dikarenakan perusahaan memiliki peraturan dan prosedur yang memungkinkan pegawainya untuk memperoleh imbalan dan menerima sanksi. Kebijakan yang tidak fleksibel akan membuat pegawai merasa terkekang, membuat pegawai mudah stres dan ketidakpuasan.

7) Aspek sosial dari pekerjaan.

Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Pegawai yang bekerja dalam kelompok kerja yang dapat bekerja sama satu sama lain dan merasakan pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap

organisasi cenderung akan merasakan puas. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama maka pegawai merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja jika rekan kerja bersikap ramah, bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia membantu dan bekerja sama.

8) Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk dipromosikan, maka pegawai di posisi yang lebih tinggi dapat mengembangkan kemampuannya dan mengemban tanggung jawab lebih besar cenderung akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor instrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas. Dan terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kondisi kerja, sistem imbalan, penyelia dan komunikasi, pekerjaan, keamanan, kebijaksanaan perusahaan, aspek sosial dari pekerjaan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan bisa menjadi frustrasi. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan

antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja), faktor fisik dan kondisi tempat kerja, (emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (Work)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

b. Gaji

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c. Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Supervisi

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan.

Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu ada faktor individual, faktor hubungan antar karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, faktor eksternal, sifat pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

4. Ciri-Ciri Karyawan Yang Memiliki Kepuasan Kerja

Beberapa ciri-ciri pegawai/karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi Menurut Herzberg (Ringgio, 2009), ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing. Sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah: mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan

pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (Ringgio, 2009), maka dapat dilihat bahwa biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Setelah beberapa tahun, biasanya para pekerja akan mengalami penurunan kepuasan kerja.

Ada beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Menurut pendapat (Hariandja, 2002), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam pekerjaan yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Perilaku malas dalam bekerja atau justru produktif tersebut akan menggambarkan ciri dari kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja yaitu memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk bekerja dan merasa cukup senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, sedangkan ciri-ciri

perilaku pekerja yang kurang puas yaitu adanya rasa malas untuk berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya sendiri serta kurang produktif. Kemudian ada beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi yaitu, adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, dan lebih produktif.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja termasuk faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi, karena tidak jarang terjadi suatu organisasi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh pegawai dan organisasi akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya manusia yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Salah satu faktornya adalah lingkungan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus memahami lingkungan tempat berlangsungnya usahanya dan diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai, dan mampu mengubah lingkungan itu untuk menciptakan suasana yang lebih tepat

bagi usaha dan menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan. Menurut Sofyan (2013), "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai". Menurut Tohardi (2006), "lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu".

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh pegawai dan organisasi akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem

penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi,

maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna

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

i. Dekorasi di tempat kerja

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

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di

tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Darmodiharjo (dalam Anoraga, 2005), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu:

a. Keamanan.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

b. Kebersihan.

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Ketertiban.

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

d. Keindahan.

Untuk ruang kerja hendaknya dipikirkan warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu keindahan pemandangan dan menimbulkan rasa tidak menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapi dan mempunyai jarak untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

e. Kekeluargaan.

Interaksi antara karyawan dengan karyawan, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan karyawan secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas

kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- 1) Pelayanan Makan Dan Minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif terdiri dari keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, dan kekeluargaan. Serta aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja adalah pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di

tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Mangkunegara (2000), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik merupakan segala suatu yang penting yang dilakukan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja untuk saling berkomunikasi atau bekerjasama dengan baik, dan saling menghormati agar terciptanya keharmonisan antar pekerja dalam perusahaan.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Guru

Guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang di asuhnya, sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Setiawan dan Ghozali (2006), pengertian kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Mila Badriyah (2015) pengertian kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Schultz & Schultz (2006) menurut mereka berdua, lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal

yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai (Sofyan 2013).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (1996) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Terdapat pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitanjak (2018) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara penelitian terhadap permasalahan yang akan di teliti. Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dengan asumsi semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada guru. Sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah korelasional. Menurut Sukardi (2009) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sebuah penelitian korelasional dapat menghasilkan tiga kemungkinan hasil: korelasi positif, korelasi negatif, dan tidak ada korelasi. Korelasi positif terjadi saat kedua variabel berhubungan dengan status yang sama. Jika variabel satu meningkat, maka variabel lainnya ikut meningkat, dan demikian pula jika menurun. Korelasi negatif adalah kebalikan dari korelasi positif. Jika salah satu variabel meningkat, maka variabel lainnya menurun, dan sebaliknya. Sementara, tidak ada korelasi berarti meningkat atau menurunnya suatu variabel tidak memberikan pengaruh apapun pada variabel lainnya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003).

Penelitian korelasi merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki (membuktikan) sejauh mana keterkaitan atau keeratatan hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel lain. Pada umumnya variabel yang

digunakan dalam penelitian korelasi minimal 2 variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian korelasional terdapat dua variabel, yaitu:

Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu ada faktor individual, faktor hubungan antar karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, faktor eksternal, sifat pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif diciptakan oleh pegawai dan organisasi akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut. Aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja adalah pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMP dan SMA Dyah Galih Agung Pesantren Darul Arafah yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel penelitian dan teknik pengambilan sampel

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *total sampling* atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini akan dilakukan pada guru SMP dan SMA Dyah Galih Agung Pesantren Darul Arafah yang berjumlah 90 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Instrument Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala lingkungan kerja. Pernyataan dalam skala berisi tentang aspek-aspek dari kepuasan kerja dan aspek-aspek dari lingkungan kerja. Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasional.

2. Model Skala

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (Work)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

b. Gaji

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c. Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Supervisi

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

2) Skala Lingkungan Kerja

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek lingkungan kerja menurut Simanjuntak, 2003 yaitu:

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- 1) Pelayanan Makan Dan Minum
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai skala Likert berupa 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavorable* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003).

Tingkat validitas yang tinggi adalah yang terbaik. Sebaliknya suatu instrumen yang memiliki validitas rendah merupakan instrumen yang kurang baik atau tidak direkomendasikan bahkan sebaiknya dikeluarkan dari kelompok indikator. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis butir dengan skor total (Hadi, 2004). Teknik estimasi validitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program SPSS 18 *for windows*.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi Pearson
 N : banyak pasangan nilai X dan Y
 $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
 $\sum X$: jumlah nilai X
 $\sum Y$: jumlah nilai Y
 $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

2. Uji Reliabilitas

Selain validitas, instrument juga harus diukur reliabilitasnya. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa seluruh instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. *Reliable* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Azwar (2008) bahwa reliabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, akan tetap sama. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,0 berarti semakin tinggi reliabilitas (Azwar,

2008). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program SPSS 18 for windows.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada guru maka data yang akan terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 18 for windows.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Sudarmanto dalam Ghozal (2012), menurut pandangan statistika distribusi variabel pada populasi mengikuti distribusi normal.

Pengujian distribusi normal bertujuan untuk melihat apakah sampel yang diambil mewakili distribusi populasi. Jika distribusi sampel adalah normal, maka dapat dikatakan sampel yang diambil mewakili populasi. Prinsip uji distribusi normal adalah membandingkan antara distribusi data yang di dapatkan (*observed*) dan distribusi data normal (*expected*). Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Jika hasil uji distribusi data normal (*observed*) menunjukkan tidak ada perbedaan antara kedua distribusi tersebut ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan distribusi data penelitian adalah normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan SPSS 18 *for windows*. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusikan normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data menyerupai distribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linearitas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier.

Aturan untuk keputusan linieritas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS 18 *for windows* dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* $>$ alpha (0,05) maka nilai tersebut linier (R.gunawan Sudarmanto, 2005).

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi karena penelitian ini mencari hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih (Winarsunu, 2006). Apabila sebaran data penelitian normal, maka peneliti akan menggunakan teknik korelasi

Pearson Product Moment. Namun, apabila sebaran data penelitian tidak normal, maka peneliti akan menggunakan teknik analisis korelasi *Spearman Rho* untuk menganalisis data. Perhitungan analisis korelasi akan dibantu oleh program SPSS 18 *for windows*. Adapun nilai interpretasi koefisien korelasi, menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nilai Interpretasi Koefisien

No	Nilai r	Interpretasi
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat kuat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini mendukung bahwa Lingkungan Kerja di Pesantren Darul Arafah dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tergolong sedang. Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,329$ dengan signifikan $p = 0,048 < 0,050$. Artinya ada hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima.
2. Terdapat Lingkungan Kerja di Pesantren Darul Arafah dengan nilai yang tinggi dimana mean empirik yang di dapat adalah 42,29 dan mean hipotetiknya 37,5. Selain itu guru SMP & SMA Dyah Galih Agung di Pesantren Darul Arafah juga memiliki Kepuasan Kerja yang juga tergolong sedang dimana mean empiriknya 127,29 dan mean hipotetiknya 112,5.

B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran Kepada Guru

Bagi guru, diharapkan agar mampu menyadari bahwa guru merupakan suatu kebutuhan bagi siswa, oleh sebab itu diharapkan dapat bekerja dengan tulus yang didasarkan dari hati dan juga dapat memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja serta dapat mensukseskan visi misi pada pesantren sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Saran Kepada Pihak Pesantren

Bagi pihak Pesantren Darul Arafah diharapkan adanya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru cara meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik dengan cara selalu membuang sampah pada tempatnya, menjaga kebersihan kelas, selalu menjaga kebersihan di lingkungan sekitar, saling berinteraksi sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan lain sebagainya agar dapat menimbulkan pengaruh yang baik dan juga positif.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru seperti gaji, keamanan kerja, rekan kerja dan lain sebagainya agar kepuasan kerja dapat terungkap dengan maksimal pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Aan Komariah & Engkoswara. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Tohardi. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung, Mandar Baru
- Alex Nitisemito, 2007. *Manajemen Personalia*. Cetakan X. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anoraga, Panji, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As’ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- As’ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, S. 2008. *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriya, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125
- Gie, The Liang. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. 2001. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Johan. R. 2002. *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002.
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo, S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, 2003, *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung.
- Mukti Wibowo, M. A. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Munandar, Sjabadhyni, Wutun, 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, PIO, Depok.
- Ringgio, R. E. 2009. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology. Third Edition*. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sudarmanto, R, G., 2005, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sri A. A, W., & Sari, E. (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Guru SMP di Kelurahan Kebon Pala-Jakarta Timur.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*.7(1), 31-36
- Wexley, K., & Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara.
- Winarsunu, Tulus (2006). *Statistik dalam Penelitian dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.





Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab.

Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda. Anda dapat memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada pilihan anda yaitu :
 - SS : Sangat Sesuai
 - S : Sesuai
 - TS : Tidak Sesuai
 - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman bekerja di tempat ini.			✓	

-----SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMAKASIH-----

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pelayanan kesehatan berupa pengobatan gratis yang disediakan sudah cukup memadai.				
2	Ditempat saya bekerja menyediakan pelayanan kesehatan berupa UKS.				
3	Saya merasa senang karena ditempat saya bekerja menyediakan kantin yang nyaman.				
4	Saya merasa senang fasilitas kantin yang disediakan sudah sangat baik.				
5	Saya merasa toilet yang telah disediakan sudah memadai bagi guru.				
6	Saya merasa puas kamar mandi yang disediakan sudah memadai bagi guru.				
7	Saya merasa suhu udara yang ada diruang kerja sangat sejuk.				
8	Saya merasa kondisi udara diruang kerja selalu stabil.				
9	Saya merasa diruang kerja terdapat ventilasi udara.				
10	Saya merasa pencahayaan diruang kerja sudah cukup baik.				
11	Saya merasa penerangan lampu didalam ruangan sudah memadai.				
12	Di dalam ruangan kerja terhindar dari suara kebisingan.				
13	Saya jarang terganggu dengan suara bising di dalam kelas.				

14	Saya merasa warna cat dinding diruang kerja saya sudah sangat baik.				
15	Warna cat pada dinding di lingkungan kerja membuat saya nyaman bekerja.				
16	Lingkungan ditempat saya bekerja selalu terjaga kebersihannya.				
17	Ruang kelas ditempat saya mengajar selalu terjaga kebersihannya.				
18	Saya merasa keamanan kerja guru sangat diperhatikan oleh atasan.				
19	Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik.				
20	Saya merasa lingkungan kerja di pesantren aman.				
21	Atasan selalu ramah dalam menjalin hubungan dengan guru.				
22	Saya merasa senang dapat berkomunikasi dengan lancar bersama atasan.				
23	Saya merasa senang sesama rekan kerja saling memberikan dukungan.				
24	Sesama guru saling memberi ide dan bertukar pikiran.				
25	Saya merasa tempat pengobatan gratis yang disediakan kurang cukup memadai.				
26	Saya merasa pelayanan kesehatan fasilitas di UKS kurang memadai.				

27	Terkadang saya merasa kurang nyaman untuk makan di kantin pesantren.				
28	Saya selalu makan diluar area pesantren.				
29	Saya merasa kurang nyaman menggunakan toilet yang telah disediakan.				
30	Saya merasa kamar mandi yang disediakan kurang nyaman untuk digunakan.				
31	Saya merasa suhu udara yang ada didalam ruang kerja sangat panas.				
32	Saya merasa udara yang ada didalam ruang kerja sangat pengap.				
33	Ditempat saya bekerja ventilasi udaranya masih sedikit.				
34	Saya merasa cahaya penerangan diruang kerja terlalu silau.				
35	Saya merasa penerangan lampu di dalam ruangan terlalu redup.				
36	Saya sering terganggu dengan adanya suara bising di lingkungan kerja.				
37	Saya sering merasa terganggu dari suara bising anak santri.				
38	Saya merasa warna cat dinding disetiap ruangan mulai memudar.				
39	Warna cat pada dinding di lingkungan kerja membuat saya kurang nyaman bekerja.				

40	Lingkungan ditempat bekerja kurang terjaga kebersihannya.				
41	Ruang kelas ditempat saya mengajar kurang terjaga kebersihannya.				
42	Saya merasa atasan kurang memperhatikan keamanan kerja.				
43	Saya merasa satuan keamanan tempat saya bekerja belum maksimal.				
44	Saya merasa lingkungan kerja pesantren kurang aman.				
45	Atasan sangat jarang berkomunikasi dengan guru.				
46	Atasan sangat sulit untuk bertukar pikiran dengan guru.				
47	Saya sering merasa rekan kerja merasa acuh.				
48	Sesama guru kurang memberi ide dan bertukar pikiran.				



Nama (Inisial) :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab.

Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda. Anda dapat memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada pilihan anda yaitu :
 - SS : Sangat Sesuai
 - S : Sesuai
 - TS : Tidak Sesuai
 - STS : Sangat Tidak Setuju
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya nyaman bekerja di tempat ini.			✓	

-----SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMAKASIH-----

No.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saat ini sesuai dengan minat saya.				
2	Saya senang dapat menyalurkan kemampuan yang saya miliki melalui pekerjaan.				
3	Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan banyaknya tugas yang dikerjakan.				
4	Saya merasa senang karena gaji yang diberikan tepat pada waktunya.				
5	Organisasi dipesantren menyediakan jenjang karir yang jelas.				
6	Saya merasa senang dalam kurun 1 tahun sekali organisasi kenaikan penghasilan guru bertambah.				
7	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam metode pembelajaran.				
8	Atasan saya memberikan kepercayaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				
9	Saya merasa senang sesama rekan kerja saling memberikan dukungan.				
10	Atasan selalu bersikap ramah kepada guru.				

11	Pekerjaan saat ini kurang sesuai dengan minat saya.				
12	Saya merasa kurang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				
13	Saya merasa gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.				
14	Terkadang gaji yang diterima telat pada waktu yang ditentukan.				
15	Organisasi pesantren kurang menyediakan jenjang karir yang jelas.				
16	Dalam waktu kurun 2 tahun gaji seorang guru cenderung tetap.				
17	Kepala sekolah kurang memberikan kebebasan kepada guru dalam metode pembelajaran.				
18	Atasan saya selalu melakukan pengawasan yang ketat.				
19	Saya merasa sikap rekan kerja acuh tak acuh.				
20	Kepala sekolah bersikap kurang ramah kepada guru.				



Data Kepuasan Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	JUMLAH
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	62
2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	64
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	67
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	63
5	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	64
6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	63
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	57
8	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	57
9	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	56
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	64
11	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	65
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	66
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	2	2	3	69
14	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	1	3	2	2	3	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	69
16	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	59
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	60
18	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
19	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
20	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	65
21	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	68
22	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	66
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	69
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	69
25	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	65
26	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
27	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	3	62
28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	69
29	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
30	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
31	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
32	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
33	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
35	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	65
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	61
38	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	57
39	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
40	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	50
41	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	61
42	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	61
43	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	62
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	54
45	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	58

46	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	60
47	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54
48	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	64
49	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
51	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	69
52	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	1	4	2	2	2	1	3	3	57
53	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	71
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	65
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	70
57	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	57
58	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
59	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	71
60	3	3	2	4	4	1	4	3	4	4	1	3	2	4	3	2	1	1	2	3	54
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
62	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	2	4	61
63	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	59
64	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	61
65	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	1	4	2	2	2	1	3	3	57
66	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	69
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
68	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60
69	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	64
70	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54
71	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	60
72	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	58
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	54
74	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	62
75	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	61
76	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	61
77	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	50
78	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59
79	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	57
80	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	61
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
82	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	65
83	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
84	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
85	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
86	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
87	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	60
88	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
90	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	65

Data Lingkungan Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
12	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
17	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2
23	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
26	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
28	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
29	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
31	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
32	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3
34	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
36	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
39	3	4	1	2	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
42	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
43	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	JUMLAH
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	168
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	133
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	128
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	151
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	160
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	149
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	126
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147
3	2	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	140
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	143
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	151
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	160
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	109
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	126
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	121
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	140
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	140
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	154
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	129
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	132
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	123
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	149
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	152
3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	2	109
3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	154
3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	152
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	147
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
4	2	4	1	2	3	4	4	3	4	1	2	3	2	4	4	3	1	2	1	2	4	4	3	149
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182

46	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
47	3	4	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
56	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
57	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
59	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
61	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
62	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
64	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
65	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
66	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
67	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
69	3	4	1	2	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
74	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
75	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
80	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
81	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
82	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2
85	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
86	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
87	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	138
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	109
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183
3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	152
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	174
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	153
2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	147
3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	149
2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	131
4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	147
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	150
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	141
3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	146
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	143
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	109
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	121
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	149
3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	110
3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	152
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	182
3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	152
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	109
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	140
2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	123
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
4	2	4	1	2	3	4	4	3	4	1	2	3	2	4	4	3	1	2	1	2	4	4	4	150
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	126
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	154
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	152
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	109
3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	140
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	132
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135
3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	138



Reliability

Skala Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

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

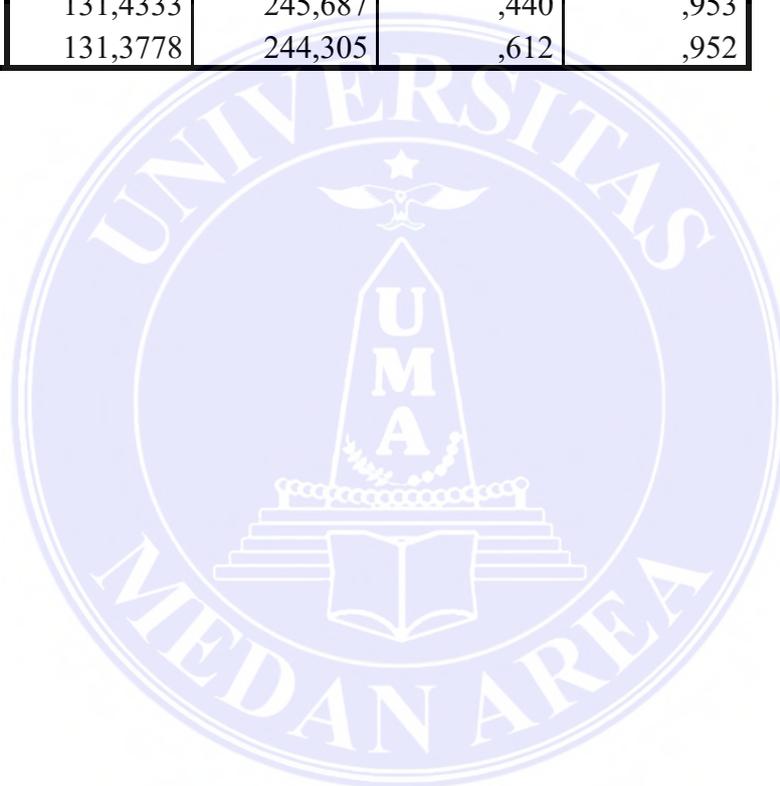
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	130,9778	248,157	,471	,953
X2	131,3222	243,412	,545	,952
X3	131,3222	245,142	,534	,952
X4	131,5222	240,387	,677	,951
X5	131,4778	244,050	,566	,952
X6	131,5111	245,039	,518	,952
X7	131,4333	238,788	,696	,951
X8	131,0333	246,280	,505	,952
X9	130,9333	247,501	,520	,952
X10	131,0222	246,494	,507	,952
X11	131,5778	245,977	,400	,953
X12	131,5778	244,966	,476	,953
X13	131,3667	240,167	,669	,952
X14	131,3778	241,316	,690	,951
X15	131,2778	242,046	,717	,951
X16	131,2667	241,164	,754	,951
X17	131,1222	243,614	,659	,952
X18	131,0000	246,697	,526	,952
X19	130,9000	246,675	,518	,952
X20	131,0778	248,342	,512	,953
X21	131,1333	247,420	,563	,952
X22	131,0556	246,255	,580	,952
X23	131,2000	244,724	,553	,952
X24	131,3000	246,819	,513	,952
X25	131,3778	248,283	,443	,953
X26	131,5667	246,855	,392	,953
X27	131,6556	245,779	,517	,952
X28	131,5444	241,667	,693	,951
X29	131,5778	243,797	,573	,952
X30	131,3000	240,572	,677	,951
X31	131,1778	245,204	,548	,952
X32	131,1444	247,046	,543	,952
X33	131,1444	247,653	,390	,953
X34	131,5000	249,017	,323	,954

X35	131,6222	246,283	,429	,953
X36	131,3333	246,337	,480	,953
X37	131,3778	244,440	,605	,952
X38	131,3667	243,538	,745	,951
X39	131,3222	245,839	,483	,953
X40	131,3444	244,116	,608	,952
X41	131,0889	249,161	,352	,953
X42	131,3444	246,318	,490	,953
X43	131,3222	242,288	,705	,951
X44	131,4333	245,687	,440	,953
X45	131,3778	244,305	,612	,952



Reliability

Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43,9000	21,439	,429	,858
Y2	43,8222	21,788	,429	,858
Y3	44,1222	21,030	,520	,854
Y4	43,5667	22,653	,279	,864
Y5	44,2333	20,518	,536	,853
Y6	43,8000	21,196	,509	,854
Y7	43,8444	20,987	,615	,850
Y8	43,8667	21,240	,506	,854
Y9	44,0222	20,966	,630	,849
Y10	44,4000	20,760	,597	,850
Y11	44,4556	20,745	,579	,851
Y12	44,3889	20,870	,514	,854
Y13	44,9444	20,817	,425	,861
Y14	44,4222	21,325	,442	,858
Y15	44,2556	21,001	,600	,850



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja	90	42,29	6,000	100	173
Kepuasan Kerja	90	127,29	14,904	38	60

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,29	127,29
	Std. Deviation	6,000	14,904
Most Extreme Differences	Absolute	,110	,170
	Positive	,110	,170
	Negative	-,096	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		1,042	1,616
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227	,111

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables		
	Dependent	Independent	
	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	
Number of Positive Values	90	90	
Number of Zeros	0	0	
Number of Negative Values	0	0	
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,329	,301	-,111	4,930

The independent variable is Lingkungan Kerja.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,764	1	1,764	2,373	,048
Residual	2138,725	88	24,304		
Total	2140,489	89			

The independent variable is Lingkungan Kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan Kerja	,009	,033	,329	,269	,048
(Constant)	46,107	4,417		10,440	,000



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329 ^a	,301	-,111	4,930

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,764	1	1,764	2,373	,048 ^a
	Residual	2138,725	88	24,304		
	Total	2140,489	89			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

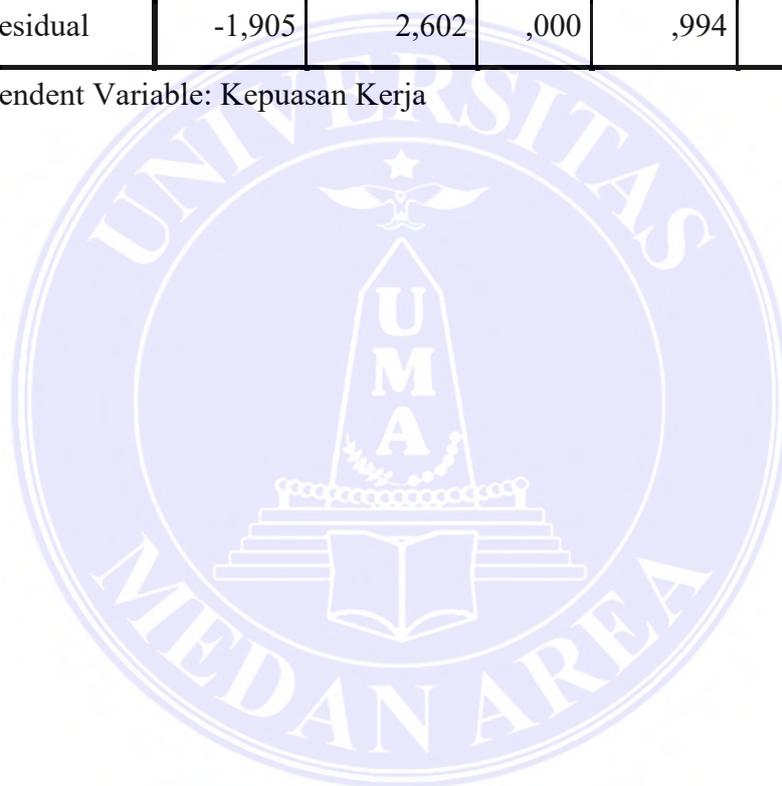
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,107	4,417		10,440	,000
	Lingkungan Kerja	,009	,033	,329	,269	,048

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46,99	47,63	127,29	,141	90
Residual	-9,392	12,828	,000	4,902	90
Std. Predicted Value	-2,143	2,419	,000	1,000	90
Std. Residual	-1,905	2,602	,000	,994	90

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja





Correlations

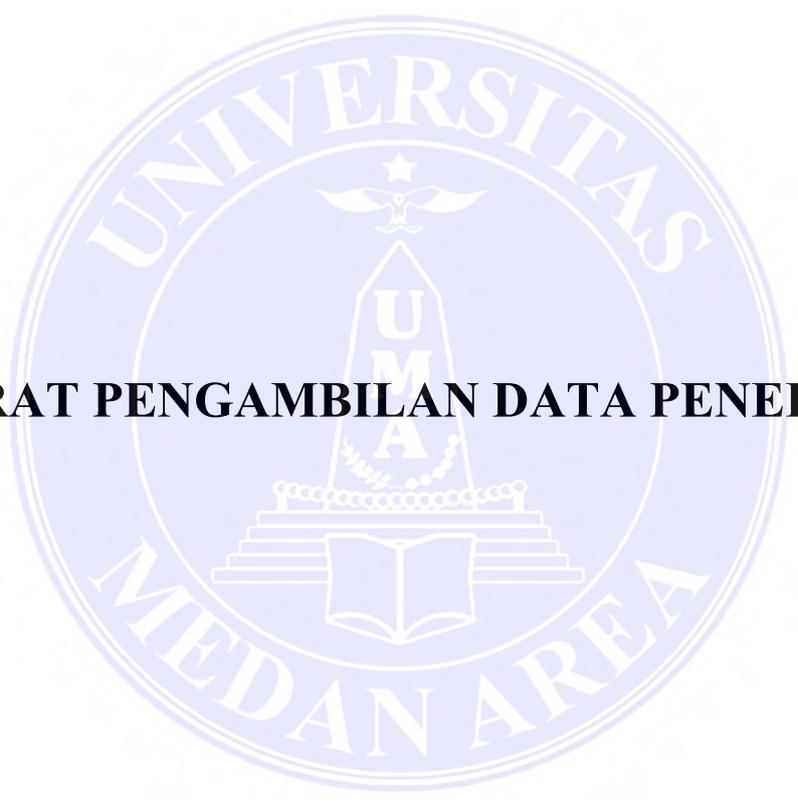
		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,048
	Sig. (2-tailed)		,686
	N	90	90
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,048	1
	Sig. (2-tailed)	,686	
	N	90	90

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
_ 1	,329 ^a	,301	-,111	4,930

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



SURAT PENGAMBILAN DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1381/FPSI/01.10/XII/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

2 Desember 2021

Yth. Bapak/Ibu Ketua
 Yayasan Pesantren Darul Arafah
 di
 Tempat

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

Nama : Tri Suci Ramadhani
 NPM : 178600227
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Pesantren Darul Arafah, Jl. Berdikari No. 1 A Desa Lao Bakeri, Sampe Cita Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Pesantren Darul Arafah".

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

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

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

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip







معهد دار العرفه رابا
YAYASAN PESANTREN DARULARAFAH RAYA
Lau Bakeri - Kutalimbaru
Deli Serdang - Sumatera Utara
www.darularafahraya.ac.id
NSPP : 510012070030

SURAT KETERANGAN
No : 02/1021/A-c/PDA/VI/2022

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Yayasan Pesantren Darularafah Raya, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Tri Suci Ramadhani
NIM : 178600227
Program Studi : Ilmu Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area
Judul Tesis : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Pesantren Darularafah".

Adalah benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan penelitian yang bertempat di Yayasan Pesantren Darularafah Raya.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Lau Bakeri, 15 Juni 2022
Ketua Yayasan
Pesantren Darularafah Raya


H. Hafid Lubis, S.T., M.Psi.

Jl. Berdikari Desa Lau Bakeri Kecamatan Kutalimbaru
Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara – Indonesia
Telp. 0811 602 1985
www.darularafahraya.ac.id – email : pesantrendarularafahraya@gmail.com