



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AKUR PRATAMA
(Toserba Yogya) SUKABUMI**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Deva Nurmala
021118337

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2022



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AKUR PRATAMA
(Toserba Yogya) SUKABUMI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomini dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AKUR PRATAMA
(Toserba Yogya) SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa tanggal 28 Juni 2022

Deva Nurmala
021118337

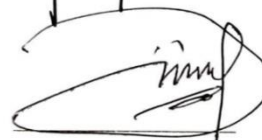
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM)

(MP. C. Eshter)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M.)



iii

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Deva Nurmala
NPM : 021118337
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2022



Deva Nurmala
021118337

© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

DEVA NURMALA. 021118337. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi. Di bawah bimbingan : KETUT SUNARTA dan ANGKA PRIATNA. 2022.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mengurangnya tingkat stres maupun tingkat kejenuhan pegawai khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan ritel dengan format Supermaret dan Departement Store. Jenis penelitian ini adalah verifikatif. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan yang merupakan seluruh karyawan pramuniaga, kemudian diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Pengujian secara parsial dengan uji t mendapatkan hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi. Saran yang diajukan oleh penulis adalah bahwa untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, maka lingkungan kerja non fisik yang dikelola dengan baik dan dijaga kondusifitasnya secara positif akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci : *lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja*

PRAKATA.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu, memberikan dukungan, bimbingan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Seluruh Staf dan Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitiannya.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan, nasihat dan mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan.
10. Teruntuk sahabat ku, Devi, Dessy, Amalia, Fitri, Desya, Komala. Yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa menemani dalam susah dan senang selama penulis menyelesaikan skripsi dan menjalani perkuliahan.
11. Teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2018.
12. Kelas H manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
13. Teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018 yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan, penulis berharap Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juni 2022

Deva Nurmala

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	

2.1.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	11
2.2.1.	Penegertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	11
2.2.2.	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	11
2.2.3.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik	14
2.3.	Kepuasan Kerja.....	14
2.3.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.3.2.	Indikator Kepuasan Kerja	15
2.3.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	18
2.3.4.	Teori Kepuasan Kerja	19
2.4.	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran	21
2.4.1.	Penelitian Terdahulu	21
2.4.2.	Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.	Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian	27
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1.	Objek Penelitian.....	27
3.2.2.	Unit Analisis	27
3.2.3.	Lokasi Penelitian.....	27
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
3.3.1.	Jenis Penelitian.....	27
3.3.2.	Sumber Data Penelitian.....	28
3.4.	Operasionalisasi Variabel	28
3.5.	Metode Penarikan Sampel	29
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7.	Uji Instrumen	30
3.7.1.	Uji Validitas	30
3.7.2.	Uji Reliabilitas	31
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	33
3.8.1.	Analisis Deskriptif	33
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.8.3.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	34
3.8.4.	Analisis Koefisien Determinasi	35
3.8.5.	Uji Hipotesis	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	37
------	--------------------------------	----

4.1.1.	Sejarah PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi	37
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi	38
4.1.3.	Profil Responden pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi	38
4.1.4.	Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi	41
4.1.5.	Kepuasan Kerja pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi	49
4.2.	Analisis Data.....	56
4.2.1.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.2.2.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	57
4.2.3.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	57
4.2.4.	Uji Hipotesis (Uji t)	58
4.3.	Pembahasan	59
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	62
5.2.	Saran	62
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi ...	3
Tabel 1.2	Jumlah Divisi dan Departemen pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.....	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi Tahun 2020-2021	4
Tabel 1.4	Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan.....	4
Tabel 1.5	Data <i>Turnover</i> Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.....	5
Tabel 1.6	Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik.....	5
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	31
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3.5	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien α Cronbach.....	32
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik.....	32
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	40
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	40
Tabel 4.5	Tanggapa Responden Mengenai “Saya selalu mengerjakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya”	41
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan”.....	42

Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya”	42
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi”	43
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	43
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai ”Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19”.....	44
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Suasana kerja sebelum pandemi covid-19 cukup menyenangkan”	44
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan cukup baik” .	45
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Dengan adanya penambahan standarpekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikannya dilaksanakannya protokol pencegahan covid-19 mampu memberikan pengaruh positif”	45
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol”.....	46
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik”	47
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan”	47
Tabel 4. 17	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik	48
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan”.....	49
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan”	50
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai “Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki”	50
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya”	51
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan”	51
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima”	52
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Atasan (supervisi) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah”	52
Tabel 4.25	Tanggapan Responden “Atasan (supervisi) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya”	53

Tabel 4.26	Tanggapan Responden “Komunikasi dengan atasan (supervisi) terjalin dengan baik”	53
Tabel 4.27	Tanggapan Responden “Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab”	54
Tabel 4.28	Tanggapan Responden “Hubungan sesama rekan kerja baik dan menyenangkan”	54
Tabel 4.29	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.30	Hasil Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.31	Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.32	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	57
Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	58
Tabel 4.34	Hasil Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir.....	26
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis	36
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	41
Gambar 4.5. Kurva Uji Hipotesis	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar Riset
- Lampiran 2 Nilai R Tabel dan T Tabel
- Lampiran 3 Hasil Olah SPSS
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Jawaban Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada di perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Kunci dari sebuah organisasi yaitu bagaimana sebuah organisasi mengelola pegawainya. Manajer sumber daya manusia bertugas mengelola pegawai tentang bagaimana sebaiknya upaya yang bisa dilakukan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, karna kepuasan kerja yang meningkat penting sebagai pertimbangan bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Setiap organisasi harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi yaitu sumber daya manusia. Kesejahteraan serta kenyamanan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu di perhatikan. Sehingga kenyamanan, kebersihan, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan perlu diciptakan organisasi untuk pegawainya. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang dan nyaman dalam organisasi.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, Robbins dan Judge (2015). Adanya kepuasan kerja dikarenakan situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja sebagai cerminan dari apa yang dirasakan oleh pegawai atas senang dan nyaman atau tidak sama sekali atas lingkungan kerja organisasi tempat pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat bentuknya dari sikap positif atau bahkan negatif dalam diri pegawai. Pada dasarnya Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis yaitu bisa berubah. Sewaktu-waktu pegawai bisa saja tidak puas, sehingga ketika manajemen organisasi melakukan perbaikan pegawai akan menjadi

puas. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus mampu melakukan inovasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Plangiten (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif atau negatif. Lingkungan non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja merupakan satu di antara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan di sekitar tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2009).

Wabah Virus Covid-19 atau Virus Corona yang mematikan ini telah menyebar ke seluruh dunia dan telah memakan banyak korban penduduk dunia termasuk di Indonesia yang masuk sekitar bulan Maret tahun 2020. Pemerintah negara di dunia telah berusaha keras untuk mencegah meluasnya virus ini dengan berbagai cara penanggulangan termasuk mengkampanyekan akan pentingnya untuk menghilangkan virus ini dari negaranya masing-masing.

Kondisi perekonomian dunia hampir seluruhnya terpuak akibat meluasnya virus Covid-19. Tidak hanya perekonomian saja namun sudah menyebabkan banyaknya korban hampir penduduk di seluruh dunia termasuk negara Indonesia terkena dampak akibat dari virus berbahaya ini. Pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat di Indonesia atau PPKM akhirnya diterapkan di Indonesia untuk mengurangi penyebaran virus Covid-19 ini. Melalui kampanye 5M (memakai masker, Mencuci tangan, Menjaga jarak, menjauhi kerumunan, mengurangi mobilitas) sering dikampanyekan baik oleh pemerintah maupun masyarakat sosial lainnya dalam mencegah terjangkitnya virus yang mematikan ini.

Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, dan perdagangan. Banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap orang agar terhindar dari penyebaran virus ini, salah satunya adalah social distancing atau menjaga jarak dengan orang lain. Perusahaan dituntut melakukan perubahan kebijakan mengenai lingkungan kerjanya untuk menjaga *social distancing* ini baik bagi karyawan, maupun bagi pelanggannya. Salah satu perubahan lingkungan kerja yang menjadi objek penelitian ini terjadi pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

Yogya Group adalah sebuah perusahaan ritel modern asli Indonesia. Yogya Group merupakan perusahaan ritel dengan format Supermarket dan Departement

Store. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi masyarakat. Salah satunya gerai Yogya berada di Sukabumi yang beralamat di Jalan Siliwangi Pelabuhanratu. Toserba. Yogya adalah salah satu pusat perbelanjaan yang banyak diminati oleh masyarakat di kabupaten sukabumi. Selain karena kemudahan dalam satu tempat bisa memenuhi kebutuhan pokok, kebutuhan sehari-hari, kosmetik, ATK, fashion, dan masih banyak lagi, toserba Yogya juga dikenal dengan harganya yang lebih murah dan variasi produk yang lengkap serta baru. Berikut adalah data jumlah karyawan yang terdapat di Toserba Yogya Sukabumi:

Table 1.1. Jumlah Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

DEPT	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	L	P	
STAFF	10	2	12
NONSTAFF	34	15	49
THL	15	17	32
TOTAL	59	34	93

Sumber: HRD PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Seperti yang terlihat dari tabel di atas yaitu terdapat 93 total karyawan pada Toserba Yogya Sukabumi, dari 93 jumlah karyawan tersebut terbagi ke dalam beberapa divisi yaitu Toserba Yogya Sukabumi memiliki 23 divisi, berikut adalah data jumlah divisi dan departemen yang terdapat di Toserba Yogya Sukabumi:

Table 1.2. Divisi dan Departemen PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

NO	DIVISI	DEPT
1	FOOD	SUPERMARKET
2	NONFOOD	SUPERMARKET
3	GMS	SUPERMARKET
4	FRESH	SUPERMARKET
5	COOKFOOD	SUPERMARKET
6	STATIONARY	SUPERMARKET
7	YOGYA ELEKTRONIK	SUPERMARKET
8	GUDANG SUPERMARKET	SUPERMARKET
9	BREAD.CO	SBU
10	EMA KITCHEN	SBU
11	LADIES	FASHION
12	MENSWEAR	FASHION
13	BABY & KIDS	FASHION
14	BEAUTY ACCESORIS	FASHION
15	SHOES & BAGS	FASHION
16	GUDANG FASHION	FASHION
17	FOODCOURT	FOODCOURT
18	ADMINISTRASI	BACK OFFICE
19	KASIR	BACK OFFICE

20	CUSTOMER RELATION	BACK OFFICE
21	CHECKER	BACK OFFICE
22	PELAKSANA VISUAL	BACK OFFICE
23	TEKNISI	BACK OFFICE

Sumber: HRD PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Dari banyaknya divisi yang terdapat di Toserba Yogya Sukabumi seperti yang terlihat di atas tidak ada perbedaan yang signifikan dalam melakukan pekerjaannya sebagian besar sama yaitu melakukan penyortiran barang, pengisian barang, pengecekan expired barang, dan lainnya. Namun ada sedikit perbedaan pada divisi Fresh karena dalam divisi ini meliputi sayur daging dan buah dimana barang-barang tersebut gampang sekali membusuk dan tingkat kadaluarsanya cepat, sehingga perlu pekerjaan yang ekstra untuk pengecekan dan juga penanganannya. Akan tetapi semenjak pandemi covid-19 ada beberapa perubahan yaitu yang biasanya melakukan pekerjaan hanya satu divisi saja namun sekarang tanggung jawab pekerjaan bertambah yaitu karyawan harus merangkap menjadi dua divisi seperti karyawan divisi fashion & bag harus mengerjakan juga divisi kasir.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu. Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan di Toserba Yogya Sukabumi peneliti melakukan pra survey. Berdasarkan hasil pra survey peneliti memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3. Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi Tahun 2020-2021 (Sistem Finger Print)

Bulan	2020			2021		
	alpa	Izin	sakit	alpa	Izin	sakit
Januari	1	0	0	1	1	0
Februari	0	0	0	0	0	1
Maret	0	1	0	3	0	1
April	1	0	0	0	1	0
Mei	0	0	1	1	0	0
Juni	0	2	0	0	0	0
Juli	0	1	1	0	0	2
Agustus	0	0	1	0	2	0
September	0	0	0	0	0	1
Oktober	1	0	0	2	0	0
November	0	0	0	0	0	0
Desember	2	0	0	0	0	1
Total Ketidakhadiran	5	4	3	7	4	6

Sumber: HRD PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Tabel 1.4. Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Ya"	Total Jawaban "Tidak"
1.	Puas dengan gaji yang diberikan	20	3	17
2.	Merasa senang dan puas dengan cara supervisi memberikan perintah	20	6	14
3.	Pekerjaan saya bertambah	20	8	12
4.	Semua rekan kerja bersikap baik kepada saya	20	7	13
5.	Saya merasa kepuasan kerja selama masa pandemi menurun	20	10	10

Sumber: kuesioner pra survey diolah, 2021

Table 1.5. Data Turnover Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi Tahun 2020-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2020	95	6	20
2021	81	8	25

Sumber: HRD PT.Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *turnover* karyawan dan tingkat ketidakhadiran pada Toserba Yogya Sukabumi mengalami peningkatan pada tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Toserba Yogya Sukabumi, diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja diperusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan dan gaji yang diberikan. Dari hasil pra survey seperti yang terlihat pada tabel *turnover* dan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa masih ada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2012) hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua yaitu hubungan dengan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mengurangnya tingkat stres maupun tingkat kejenuhan pegawai khususnya lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas beserta tanggung jawabnya dengan baik. Maka untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik pada Toserba Yogya Sukabumi peneliti menyebar kuesioner pra survey, berikut hasil tanggapan responden:

Tabel 1.6. Pra survey Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban “Ya”	Total Jawaban “Tidak”
1.	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja selama pandemi ini	20	5	15
2.	Prosedur pekerjaan bertambah	20	20	0
3.	Bertambahnya tanggung jawab kerja	20	6	14
4.	Kurangnya kerja sama antar karyawan	20	18	2
5.	Adanya penambahan standar pekerjaan	20	20	0
6.	Merasa kurang nyaman dengan Susana kerja saat ini	20	17	3

Sumber: kuesioner pra survey diolah, 2021

Dapat dilihat dari tabel hasil kuesioner pra survey di atas beberapa responden menjawab bahwa kurang merasa nyaman dengan lingkungan kerja non fisik saat ini. Sebelum adanya pandemi covid-19, toserba ini selalu ramai dengan antrian yang cukup panjang namun pelayanannya tetap baik dan menyenangkan. Setelah adanya pandemi covid-19 pengunjung toserba ini juga masih tetap banyak, sehingga pemilik harus membuat kebijakan untuk menjaga keselamatan karyawan maupun pelanggan. Kebijakan yang ditetapkan terkait dengan perubahan lingkungan kerja non fisik meliputi standar dan prosedur harus menggunakan masker dan sarung tangan, tidak bersentuhan dengan rekan maupun pelanggan, mewajibkan sering cuci tangan bagi karyawan dan penyediaan hand sanitizer pada pelanggan yang datang, membatasi pelanggan yang masuk agar tidak berkerumun, dan tidak boleh melayani pelanggan yang tidak menggunakan masker.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan terkait lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan di PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan terjadinya *turnover* karyawan atau keluar masuknya pegawai yang mengalami peningkatan, hubungan dengan rekan kerja kurang baik sehingga kerja sama antar karyawan menurun, gaji yang diberikan, suasana kerja yang kurang nyaman, bertambahnya standar dan prosedur kerja serta tanggung jawab kerja tetapi tidak ada sistem penghargaan yang diberikan maka menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh dengan judul proposal yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan menurun

2. *Turnover* karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi mengalami peningkatan pada tahun 2021
3. Adanya keluhan dari karyawan terkait lingkungan kerja non fisik
4. Karyawan belum merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengenai lingkungan kerja non fisik yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seperti apa kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan kedepannya bagi pihak PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi. Serta hasil dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terkait lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, serta pengetahuan peneliti mengenai ilmu manajemen khususnya

manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi. Karena, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja non fisik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah asset yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Karena persaingan didalam perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Adapun beberapa definisi sumber daya manusia menurut para ahli:

Kaswan (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.

Edy Sutrisno (2017) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Armstrong, Michael (2017), pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Menurut Garry Dessler (2017) *“Human resources management is the process of equiring, training, appraising, and compantsating employees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperlengkapi, melatih, menilai dan melengkapi karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

Dari beberapa definisi-definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem

manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Edy Sutrisno (2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan
Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan
Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Manusia
6. Kompensasi
Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian
Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan hubungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai lingkungan sekitarnya. Demikian halnya jika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, adapun pengertian lingkungan kerja non fisik menurut pendapat para ahli, sebagai berikut:

Sedarmayanti dalam Faida (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Setiana (2019), lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan dan bawahan.

Sedangkan Wursanto dalam Hendri (2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Menurut Armstrong dalam Kisworo (2012) *“the work environment consist of the system of work, the sign of jobs. Working conditions, and the ways in the wich people are teated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerja, kondisi kerja dan cara-cara orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja.

Menurut Serhan A.Al-Shammari (2015) *“work environment or work place is the physical location where somebody works”*.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi psikis yang berada di sekitar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas serta melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

Menurut sedarmayanti dalam analisa (2011), lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan harmonis dengan rekan kerja tentunya akan memberikan kondisi psikis yang positif bagi karyawan.
2. Standar Kerja. Meliputi persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan. Semakin berat standar yang ditetapkan, kondisi psikis karyawan akan semakin buruk.
3. Prosedur Kerja adalah rangkaian peraturan kerja yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat kesulitan prosedur akan mempengaruhi kondisi psikis karyawan.
4. Kejelasan Tugas yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut penyelesaian secara utuh dan dapat dikenali karyawan. Semakin baik kejelasan tugas, semakin baik pula kondisi psikis karyawan.
5. Sistem Penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk menghargai pencapaian sasaran atau proyek oleh karyawan. Adanya system penghargaan yang tidak adil akan memperburuk kondisi psikis karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat 5 indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Struktur Kerja
Yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan.
2. Tanggung Jawab kerja
Adalah sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin
Yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerjasama antar kelompok, sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
4. Kerjasama Antar Kelompok
Adalah sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (Team Work) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan

menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Kelancaran Komunikasi

Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009), berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan
Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (gaji)
Sistem pemberian imbalan merupakan hal sensitive terhadap kemanusiaan disebabkan gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan atau kewajiban perusahaan untuk membayar.
4. Perlakuan baik
Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari anggota.
Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman yang diciptakan baik didalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi.
Hubungan secara serasi merupakan hubungan yang lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan antara atasan maupun dengan bawahan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.
Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikato untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu: pelaksanaan, pengawasan, suasana kerja, system imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009), menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:

1. Perasaan Aman Karyawan
Perasaan aman karyawan merupakan persamaan dari bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarga.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.
2. Loyalitas karyawan
Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri 2 macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal.
3. Kepuasan Karyawan
Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dari dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik-baiknya”.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Adapun definisi kepuasan kerja menurut para ahli, sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian

salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2017) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Menurut Michell dan Larson dalam Sinambela (2016) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu:

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Menurut Hasibuan dalam Setiana (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Robbins & Coulter (2016) *“Job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude toward his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude when people speak of employee attitudes, they usually referring to job satisfaction”*. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi pegawai.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Priansa (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari Sembilan aspek yaitu:

1. Gaji
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dan kepuasan kerja. Pegawai

memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan, pengetahuan, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung dengan lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi, seperti:

- a. Komunikasi dengan atasan atau pimpinan
- b. Komunikasi antar karyawan

Sedangkan menurut Meilina (2017), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, meliputi keragaman keterampilan, jati diri tugas, kepentingan tugas, otonomi dan umpan balik.
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berusia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidaksinambungan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. **Tingkat Pekerjaan**
Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. **Ukuran Organisasi Perusahaan**
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan komunikasi, koordinasi, dan partisipasi karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. **Imbalan yang diterima (*Compensation*)**
Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.
2. **Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervisi*)**
Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.
3. **Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)**
Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.
4. **Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)**
Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing - masing individu tersebut.
5. **Keamanan kerja (*Job Security*)**
Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba - tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.
6. **Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)**
Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas

dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

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

2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan sejumlah tanya jawab terhadap beberapa subyek yang berasal dari berbagai latar belakang profesi, salah satunya adalah insinyur dan akuntan. Masing-masing subyek diminta untuk menceritakan kejadian yang mereka alami dalam pekerjaannya, baik kejadian-kejadian yang berdampak terhadap kepuasan kerja dan kejadian-kejadian yang berujung pada rasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Kemudian Herzberg melakukan analisa untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg berpendapat bahwa faktor faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi. Puas dan ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, kompensasi, keamanan kerja, kondisi kerja dan status kerja. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengakuan terhadap hasil kinerja dan prestasi, peningkatan kemampuan, jenis pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab yang diemban.

2. *Discrepancy theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini dikemukakan oleh Porter, Porter berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang harusnya terjadi sesuai perencanaan dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada apa yang diperoleh dan apa yang didapatkan oleh karyawan. Karyawan akan merasa puas bila ternyata apa yang diperoleh lebih besar dari apa yang ia harapkan, begitupun sebaliknya ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan terjadi bila apa yang didapatkan ternyata lebih rendah dari apa yang diharapkan.

3. *Equity theory* (Teori keadilan)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan equity dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Apabila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

4. Teori kesetaraan Equity Model Theory

Teori ini dikemukakan oleh Edward Lawler. Teori ini pada intinya menjelaskan tentang kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang dipresepsikan oleh pegawai lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu, pada dasarnya ada tiga tingkatan pegawai, yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan dasar pegawai
- b. Memenuhi harapan pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain
- c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih dari apa yang diharapkan

5. Teori M-H motivator-hygiene theory

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi macam strategi golden handcuff karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja. Balas jasa hanyalah faktor hygiene, bukan motivator. Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Surjadi, Herman, dan Yuslan Idris (2020) "Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Departemen Store pada Ambon City Centre."	X1: Lingkungan kerja Fisik X2: Lingkungan kerja non fisik Y: Kepuasan kerja	Lingkungan kerja fisik: 1. Penerangan atau Cahaya 2. Kebisingan 3. Tata warna 4. Suhu udara Lingkungan kerja non fisik: 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Standar kerja 3. Prosedur kerja 4. System penghargaan 5. Kejelasan tugas Kepuasan kerja: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diambil dengan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis datanya menjawab pertanyaan penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda analisis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik terbukti positif dan signifikan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Ambon City Center (ACC) di Ambon Kota. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi fisik dan lingkungan kerja non-fisik di mana jika mereka meningkat, diikuti dengan bertambahnya karyawan yang bekerja kepuasan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja fisik dan non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Pusat Kota Ambon di Ambon
2.	Meilina, R dan Sardanto, R. (2020) "Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid – 19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri"	X1: Kinerja X2: Kepuasan kerja Y: Lingkungan kerja non fisik	Kinerja: 1. Kemampuan 2. Keterampilan kerja Sikap terhadap pekerjaan Kepuasan kerja: 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik studi kasus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan lingkungan non fisik di toserba Barokah Kota Kediri berdampak negatif dan positif. Dampak negatif adalah keluhan atas beban kerja, sedangkan dampak positif yakni pekerjaan yang lebih fokus, lebih perhatian

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			terhadap rekan kerja Lingkungan kerja non fisik: 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Standar kerja 3. Prosesur kerja 4. Kejelasan tugas 5. Sistem penghargaan		pada kesehatan diri sendiri maupun orang lain, lebih terbiasa hidup bersih dan sehat, peningkatan kemampuan, ketrampilan kerja, komitmen dan motivasi karyawan, serta kepuasan karyawan atas pekerjaan dan rekan kerja.
3.	Evi Dwi W dan Erni W (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo”	X1: Budaya Organisasi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi: 1. Inisiatif perseorangan 2. Toleransi terhadap resiko 3. Pengawasan 4. Dukungan manajemen 5. Pola komunikasi Gaya Kepemimpinan: 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian Lingkungan Kerja: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Kepuasan kerja: 1. Pekerjaan yang secara mental menantang	Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan berupa wawancara, observasi, dan angket. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan software SPSS v ersi 22.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo sebesar 66,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung		
4.	Muhammad Reza Anugrah M dan Rini N (2017) “ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang)	X1: Lingkungan Kerja X2: Kompensasi Y1: Kepuasan kerja Y2: Turnover Intention	Kompensasi: 1. Gaji 2. Insentif Lingkungan kerja: 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan dengan atasan 3. Fasilitas kerja 4. Penerangan 5. Suhu ruang kerja 6. Musik 7. Kebisingan dan Keamanan <i>Turnover Intention:</i> 1. Karyawan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik 2. Karyawan aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaa 3. Karyawan serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan uji sobel untuk mengukur besarnya pengaruh variabel intervening dengan menggunakan software SPSS versi 23 for windows.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention, uji sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh mediasi terhadap lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention.

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			4. Karyawan sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan 5. Karyawan berpikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama Kepuasan kerja: 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan penyelia 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri		
5.	Leni Puji M, Bambang M, Eny K (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Solo Square Mall"	X1: Lingkungan kerja X2: Karakteristik Individu X3: Pengembangan Karir Y: Kepuasan kerja	Lingkungan kerja: 1. Penerangan 2. Cahaya 3. Kebisingan 4. Tatawarna 5. Suhu udara 6. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja Karakteristik Individu: 1. Kemampuan 2. Nilai 3. Minat 4. Sikap Pengembangan	Metode yang dipakai Analisis Regresi Linier Berganda dengan perangkat SPSS versi 21 dan menggunakan Penelitian kuantitatif.	Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Solo Square Mall, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengembangan karir

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Karir: 1. Job Performance 2. Relasi Kerja 3. Loyalitas Kerja 4. Keinginan untuk berkembang Kepuasan kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Rekan kerja		berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Solo Square Mall.

Sumber: Data Sekunder, 2021

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi saat ini tidak terlepas dari sumber daya manusia, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja yang dibahas dalam penelitian ini yaitu terkait lingkungan kerja non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. Maka dari itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Yang menjadi indikator lingkungan

kerja non fisik dalam penelitian ini yaitu merupakan sintesa dari Sedarmayanti dan Wursanto sebagai berikut:

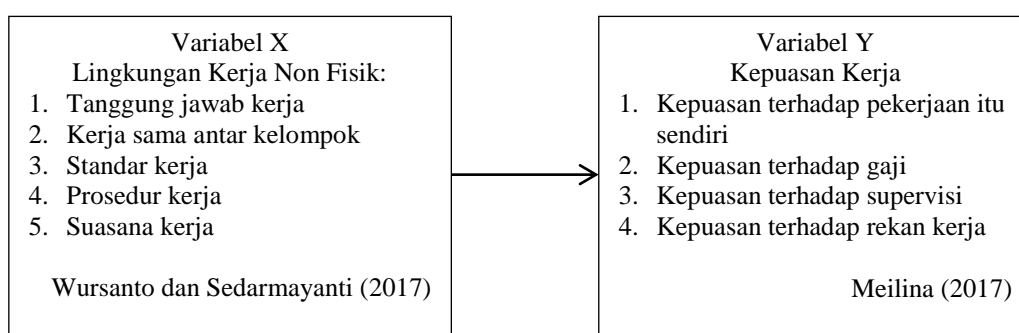
1. Tanggung jawab kerja
2. Kerjasama antar kelompok
3. Standar kerja
4. Prosedur kerja
5. Suasana kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan puas atau terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja. Karena menunjukkan adanya ungkapan perasaan, kepuasan kerja bisa juga diartikan sebagai tanggapan afektif atau emosional terhadap pekerjaan (Meilina, 2017). Karyawan yang puas menunjukkan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan melalui evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Sutrisno, 2020). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menunjang dan hubungan antara atasan dan bawahan (Umam dalam Meilina, 2017). Berikut adalah indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan indikator:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, meliputi keragaman ketrampilan, jati diri tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka diagram kerangka berpikir mengenai pengaruh antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2018), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, dengan mengumpulkan data-data dari perusahaan dengan cara melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam Penelitian ini menggunakan metode regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) yang dilakukan di PT. Akur Partama (Toserba Yogya) Sukabumi.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah *individual*, maksud dari individual yang diteliti adalah suatu individu atau orang, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap individu yang merupakan karyawan (pramuniaga) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi yang berjumlah 61 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi yang berlokasi di Jl. Siliwangi Pelabuhanratu, Kab. Sukabumi, Jawa Barat 43364.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan karyawan pada PT. Akur (Toserba Yogya) Sukabumi.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku, e-book, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	1. Tanggung jawab kerja	1. Merasa lelah karena tanggung jawab kerja yang bertambah 2. Selalu mengerjakan semua tanggung jawab kerja 3. Tanggung jawab kerja yang di emban mempengaruhi kepuasan kerja	Ordinal
	2. Standar kerja	1. Denga adanya penambahan standar pekerjaan mampu memberikah pengaruh positif 2. Kebijakan terkait standar kerja cukup baik	Ordinal
	3. Prosedur kerja	1. Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat mempengaruhi kepuasan karyawan 2. Pelaksanaan kerja	Ordinal
	4. Kerjasama antar kelompok	1. Rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kerjasama yang baik 3. Rekan sekerja selalu menawarkan solusi	Odinal
	5. Suasana kerja	1. Suasana kerja yang nyaman 2. Suasana kerja yang menyenangkan 3. Tingkat keamanan	Ordinal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan 2. Pekerjaan yang tidak membosankan 3. Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan	Ordinal
	2. Kepuasan terhadap gaji	1. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup 2. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab kerja 3. Puas dengan gaji yang diberikan	Ordinal
	3. Kepuasan terhadap supervisi	1. Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah 2. Supervisi tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan	Ordinal

		3. Komunikasi terjalin dengan baik	
	4. Kepuasan terhadap rekan kerja	1. Menikmati bekerja dengan teman-teman 2. Hubungan sesama rekan kerja baik dan menyenangkan 3. Sikap peduli sesama rekan kerja	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sample

Menurut sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pramuniaga dari semua divisi pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi, sejumlah 61 orang karyawan yang semuanya diikutsertakan dalam penelitian. Sehingga metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer yang diperoleh melalui metode survey, dengan teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi
Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan secara langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati relevan dengan penelitian.
 - b. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada HRD PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - c. Kuesioner
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item

instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberi skor:

Tabel 3.2. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju(SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2018

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Nilai koefisien Pearson
 n = Jumlah responden
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 $\sum xy$ = Jumlah hasil antara variabel x dan variabel y

Uji validitas dalam penelitian ini dengan $n=30$, tingkat signifikan 5% dengan $df = n - 2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,306.

Kriteria Pengujiannya adalah:

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
 - a. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,780	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,436	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,585	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,747	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,247	0,306	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
6	0,620	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,510	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,627	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,684	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,463	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,586	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,839	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,699	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: Output SPSS 21 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik, dari 13 pernyataan pada lingkungan kerja non fisik didapatkan hasil yaitu 12 dikatakan valid dan 1 tidak valid.

- b. Kepuasan Kerja

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,727	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,655	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,634	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,797	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,855	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,816	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,692	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,436	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,781	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,727	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,750	0,306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

12	0,089	0,306	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
----	-------	-------	--------------------------	-------------

Sumber data: Output SPSS 21 (Lampiran 2)

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kepuasan Kerja, dari 12 pernyataan pada kepuasan kerja didapatkan hasil yaitu 11 pernyataan dikatakan valid dan 1 tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut sugiyono (2019) reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Tabel 3.5. Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Menguji reliabilitas instrumen variabel lingkungan kerja non fisik dengan menggunakan program SPSS 21 maka diperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.6. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.898	13

Sumber: Data Output SPSS 21

Hasil output SPSS 21 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,897 > 0,8$ yang artinya variabel dari lingkungan kerja non fisik dinyatakan sangat reliabel.

2. Menguji reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja maka diperoleh nilai *Cronbach alpha*

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	12

Sumber: Data Output SPSS 21

Hasil output SPSS 21 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,916 > 0,8$ yang artinya variabel dari lingkungan kerja non fisik dinyatakan sangat reliabel.

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 61 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Negatif
21% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
41% - 60%	Kurang Setuju/Ragu-Ragu/Netral
61% - 80%	Setuju/Sering/Positif
81% - 100%	Setuju/Sering/Sangat Positif

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Rumusnya sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan:

KD = jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n_1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai α dihitung dengan rumus berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dari analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sugiyono (2015) Koefisien determinasi adalah koefisien korelasi yang menyatakan besarnya prestasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan X dan Y. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r = koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen lingkungan kerja non fisik (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

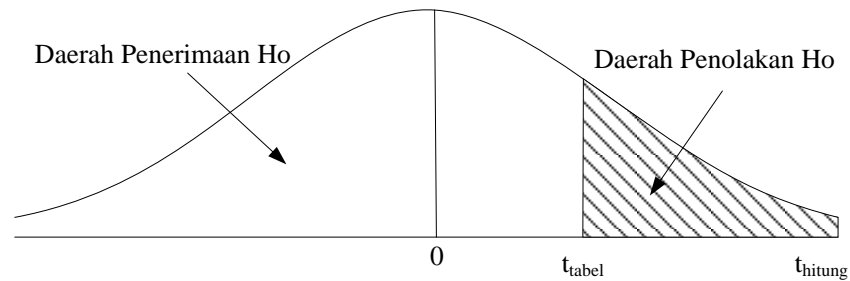
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini taraf signifikansi sebesar 5% dan (d.f) = n-k, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Toserba YOGYA berawal dari sebuah toko batik bernama “DJOCKJA” yang berada di daerah Jl. A. Yani Kosambi-Bandung. Didirikan pada tahun 1948 dan dikelola oleh Bapak Gondosasmito bersama keluarga. Dengan luas toko hanya 100 m² dan 8 orang karyawan.

Pada tahun 1972 pengelolaan toko diserahkan kepada Bapak Boedi Siswanto Basuki yang menikah dengan Ibu Tina Handayani yang merupakan putri dari Bapak Gondosasmito. Dengan kerja keras, keuletan dan pandangan yang jauh ke depan maka perubahan strategi dilakukan oleh Bapak Boedi Siswanto Basuki dengan menambah varian barang jualan, bukan hanya batik, tetapi dilengkapi dengan keperluan masyarakat sehari-hari. Seiring berjalannya waktu toko semakin berkembang dan penulisan namanya diganti menjadi “YOGYA”.

Tahun 1978 rencana pembangunan dan pengembangan toko dimulai dengan ditemukannya lokasi yang cocok di Jl. Sunda No. 60, dengan luas tanah sekitar 1000 m². Pada tanggal 28 Oktober 1982, sebuah Toserba YOGYA yang baru dengan luas toko sekitar 200 m², dibangun dan dibuka di Jl. Sunda No. 60. Bapak Boedi Siswanto Basuki sebagai Store Manager dan membawahi 40 orang karyawan. Maka tanggal 28 Oktober ditetapkan sebagai hari lahir Toserba YOGYA yang diperingati setiap tahunnya. Disinilah tonggak penting dari awal sejarah toko YOGYA dimulai. Manajemen yang lebih modern dan rekrutmen SDM yang berkualitas menjadi bagian dari awal sebuah kesuksesan dikemudian hari. YOGYA Group merupakan perusahaan ritel dengan format Supermarket dan Departement Store berpengalaman di Indonesia.

Selama tahun 1998-2010, di tengah persaingan ritel yang semakin dinamis, Toserba YOGYA terus bertumbuh sebagai salah satu perusahaan ritel yang cukup ternama. Setiap tahun, Toserba YOGYA merencanakan pembukaan toko baru di berbagai wilayah. Terutama untuk wilayah Jawa Barat, Toserba YOGYA melakukan ekspansi usaha dan hadir di Cirebon, Tasikmalaya, Sukabumi, Bogor, Sumedang, Kuningan, Jakarta, Indramayu, Majalaya, Garut, Subang, Majalengka, Purwakarta, Ciamis, Pamanukan, Banjar, Jamblang, Jatibarang dan Banjarnegara. Sampai dengan tahun 2013, outlet YOGYA telah berjumlah 82 termasuk 6 toko terbaru di Daerah Jawa Tengah (Losari, Ketanggungan, Tegal, Brebes, Slawi dan Pemalang).

Kantor pusat YOGYA awalnya berada di Jl. Sunda No. 83. Seiring dengan perkembangan aktivitas perusahaan dan jumlah karyawan yang semakin bertambah, kantor pusat pindah menempati gedung baru yang lebih luas di Jl. Terusan Buah

Batu No.12 Bandung, berdampingan dengan *Distribution Centre (DC)*. Sementara, gedung lama (Jl. Sunda No. 83) menjadi YOGYA Learning Centre, sebagai pusat kegiatan Direktorat HRD.

YOGYA Group selalu berusaha mewujudkan kepuasan bagi konsumen dengan menyediakan produk yang berkualitas, layanan yang unggul dan bersahabat, serta dalam suasana belanja yang menyenangkan dan harga-harga yang murah dengan promo-promo rutin seperti Serba Hemat dan Harga Heran. Saat ini Toserba YOGYA beroperasi di wilayah Jawa Barat, Jakarta & JawaTengah. Dan saat ini YOGYA Group memiliki 80 outlet dengan *brand name* Toserba YOGYA dan Toserba GRIYA.

Salah satu gerainya yaitu berada di Kabupten Sukabumi yang dibuka untuk umum pada hari Jumat 26 April 2019. Yogya Sukabumi ini terdiri dari tiga lantai. Dimulai dari lantai pertama yang merupakan area supermarket yang menyediakan produk makanan dan minuman ringan serta kebutuhan sehari-hari seperti sayur, buah, daging serta general merchandising. Di lantai yang sama juga terdapat barang elektronik dan home bakery. Kemudian dilantai dua merupakan area Departemen Store yang menyediakan pakaian pria dan wanita, pakaian anak dan juga aksesoris. Selanjutnya dilantai tiga terdapat arena bermain anak dan tersedia aneka makanan serta tersedia juga produk sepatu dan tas. Selain itu fasilitas parkirnya pun cukup luas dan didukung dengan kelengkapan produk, sehingga Yogya Sukabumi menjadi sarana belanja yang mendukung.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Visi : Tetap Menjadi Pilihan Utama.

Misi : Setia Memenuhi Kebutuhan Masyarakat.

4.1.3 Profil Responden pada PT. Akir Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

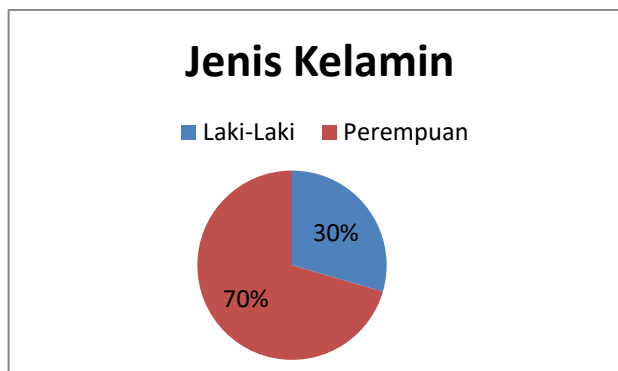
Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan divisi pekerjaan. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	18	30%
Perempuan	43	70%
Total	61	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022



Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

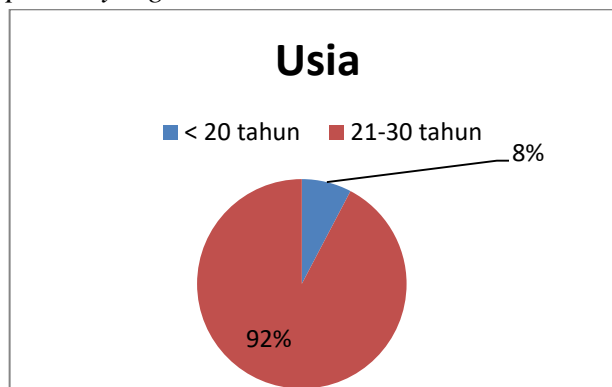
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 18 berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 30% dan 43 berjenis kelamin perempuan dengan presentase 70%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan pramuniaga di PT. Akur pratama (Toserba Yogya) Sukabumi pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 tahun	5	8%
21-30 tahun	56	92%
Total	61	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022



Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

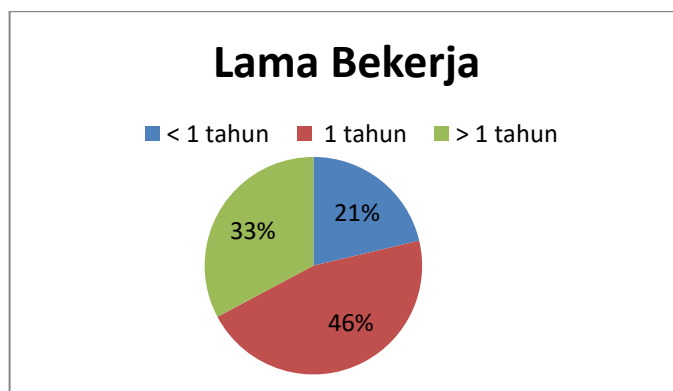
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia < 20 tahun adalah sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan responden dengan rentang usia 21-30 tahun adalah sebanyak 56 orang dengan presentase 92%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan pramuniaga di PT. Akur pratama (Toserba Yogya) Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	13	21%
1 tahun	28	46%
> 1 tahun	20	33%
Total	61	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022



Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1 tahun 28 orang dengan persentase 46%, diikuti dengan lama bekerja > 1 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 33% dan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 21%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan pramuniaga di PT. Akur pratama (Toserba Yogya) Sukabumi pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1 tahun.

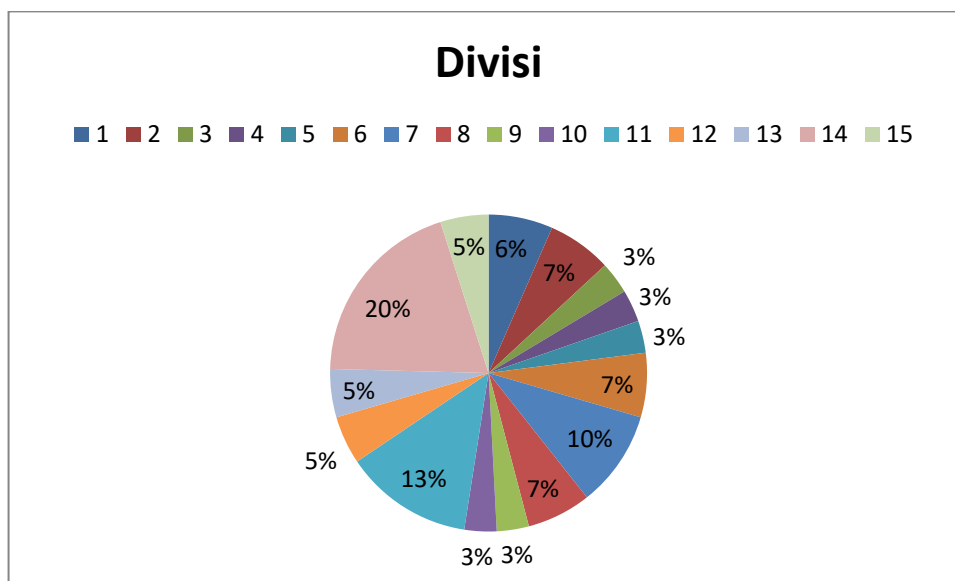
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	jumlah	persentase
1	Food dan Non Food	4	7%
2	Fresh	4	7%
3	Cookfood	2	3%
4	Stationary	2	3%
5	Yogya Elektronik	2	3%
6	Bread.co	4	7%
7	Ladies	6	10%
8	Mens Wear	4	7%
9	Baby & Kids	2	3%
10	Beauty Accesoris	2	3%
11	Shoes & Bag	8	13%
12	Gudang Fashion	3	5%
13	Foodcourt	3	5%
14	Kasir	12	20%

15	Gudang Supermarket	3	5%
total		61	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022



Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dari divisi kasir sebanyak 12 orang dengan persentase 20%.

4.1.4 Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Lingkungan Kerja Non Fisik):

1. Tanggung jawab kerja
 - a. Saya selalu mengerjakan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya

Tabel 4.5 Tanggapa Responden Mengenai “Saya selalu mengerjakan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	28%
Setuju	4	41	164	67%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 41 responden (67%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 257.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{5(61)} \times 100\% = 84,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu mengerjakan tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya” adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan mengerjakan tanggung jawab kerjanya.

- b. Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	25%
Setuju	4	39	156	64%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	251	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 39 responden (64%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden (2%). Dengan nilai skor total 251.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{251}{5(61)} \times 100\% = 82,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan” adalah 82,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan saat ini cukup membuat karyawan lelah karena berdasarkan hasil survei tanggung jawab yang diberikan bertambah sehingga menyebabkan karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	25%
Setuju	4	40	160	66%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	2%

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	252	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (66%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 252.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{252}{5(61)} \times 100\% = 82,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya” adalah 82,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tanggung jawab kerja yang saat ini diemban oleh karyawan yaitu dapat berpengaruh positif atau negatif tergantung dari masing-masing karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

2. Kerja sama antar kelompok

- a. Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi sekerja selalu menawarkan solusi”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	21%
Setuju	4	19	76	31%
Ragu-ragu	3	29	87	48%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	228	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 29 responden (48%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (21%). Dengan nilai skor total 228.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{5(61)} \times 100\% = 74,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi sekerja selalu menawarkan solusi” adalah 74,8% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, artinya kerjasama di antara kelompok kerja yang ada masih rendah sehingga karyawan ragu dengan pernyataan tersebut, hal ini dipengaruhi oleh rekan sekerja yang kurang kerjasama salah satunya yaitu memberi solusi.

- b. Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	18%
Setuju	4	22	88	36%
Ragu-ragu	3	24	72	39%
Tidak Setuju	2	4	8	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	223	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 24 responden (39%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden (7%). Dengan nilai skor total 223.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5(61)} \times 100\% = 73,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 73,1% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kerjasama antar kelompok dipengaruhi oleh rekan sekerja yang tidak saling membantu dan menawarkan solusi diantara kelompok kerjanya sehingga menyebabkan karyawan ragu dengan pernyataan tersebut.

3. Suasana kerja
 - a. Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai ”Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	31%
Setuju	4	36	144	59%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		61	255	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (59%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 255.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{5(61)} \times 100\% = 83,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasakurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19” adalah 83,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya bahwa karyawan merasa suasana kerja selama masa pandemi-19 kurang nyaman, dapat disimpulkan hal tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya sedikit perubahan di lingkungan kerja sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman.

b. Suasana kerja sebelum pandemi covid-19 menyenangkan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Suasana kerja cukup menyenangkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	18%
Setuju	4	36	144	59%
Ragu-ragu	3	12	36	20%
Tidak Setuju	2	2	4	3%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	239	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (59%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden (3%). Dengan nilai skor total 239.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{5(61)} \times 100\% = 78,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suasana kerja cukup menyenangkan” adalah 78,4% yang menunjukkan bahwa responden

“Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya suasana kerja sebelum adanya pandemi covid-19 lebih menyenangkan, hal tersebut dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja yang terjadi saat pandemi seperti karyawan harus menjaga jarak sesama rekan kerja yang lain sehingga hubungan karyawan dilingkungan kerja dibatasi, hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab karyawan merasa lebih nyaman dengan suasana kerja sebelum adanya pandemi covid-19.

c. Tingkat keamanan cukup baik

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat keamanan cukup baik”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	31%
Setuju	4	36	144	59%
Ragu-ragu	3	6	18	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	257	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 36 responden (59%) dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 6 responden (10%). Dengan nilai skor total 257.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{257}{5(61)} \times 100\% = 84,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “tingkat keamanan cukup baik” adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya tingkat keamanan cukup baik.

4. Standar kerja

- a. Dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid 19 (jaga jarak, tidak membiarkan terlalu banyak pengunjung di dalam toko, memastikan pemakaian masker) mampu memberikan pengaruh positif

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid-19 mampu memberikan pengaruh positif”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	66%
Setuju	4	20	80	33%
Ragu-ragu	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Jumlah	61	283	1.00
--------	----	-----	------

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 40 responden (59%) dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 283.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{283}{5(61)} \times 100\% = 92,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid-19 mampu memberikan pengaruh positif” adalah 92,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi mampu membuat hal positif, hal tersebut berpengaruh positif terhadap karyawan dengan adanya penambahan standar pekerjaan tersebut karyawan menjadi lebih fokus dan tidak banyak ngobrol selama bekerja dengan rekan kerjanya.

- b. Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	44%
Setuju	4	28	112	46%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	264	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (46%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 264.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{264}{5(61)} \times 100\% = 86,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut,

artinya karyawan benar merasa lebih fokus dan tidak banyak ngobrol dengan kebijakan yang ada saat ini sehingga karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Prosedur kerja

a. Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	20%
Setuju	4	46	184	75%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	253	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 46 responden (75%) dan jawaban terendah adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 3 responden (5%). Dengan nilai skor total 253.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{253}{5(61)} \times 100\% = 83,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik” adalah 83,0% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya dengan adanya penambahan prosedur pekerjaan seperti selain melakukan pekerjaan sebelumnya juga harus melakukan pengecekan protokol kesehatan, hal tersebut tetap terlaksana dan berjalan dengan baik sehingga karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada cukup sesuai

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	16%
Setuju	4	31	124	51%
Ragu-ragu	3	19	57	31%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		61	233	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (51%) dan

jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 233.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{5(61)} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan” adalah 76,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya tingkat kesesuaian prosedur kerja sudah cukup.

Tabel 4.17 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Skor	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Tanggung jawab kerja			
	1. Saya selalu mengerjakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya	257	84.3%	83.1%
	2. Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan	251	82.3%	
3. Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya	252	82.6%		
2.	Kerja sama antar kelompok			
	1. Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi	228	74.8%	73.9%
2. Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	223	73.1%		
3.	Suasana kerja			
	1. Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19	255	83.6%	82.1%
	2. Suasana kerja cukup menyenangkan	239	78.4%	
3. Tingkat keamanan cukup baik	257	84.3%		
4.	Standar kerja			
	1. Dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid 19 (jaga jarak, tidak membiarkan terlalu banyak pengunjung di dalam toko, memastikan pemakaian masker) mampu memberikan pengaruh positif	283	92.8%	89.7%
2. Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol	264	86.6%		
5.	Prosedur kerja			
	1. Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik	253	83.0%	79.7%
2. Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan	233	76.4%		
Rata-rata total tanggapan responden			81.7%	

Sumber: Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81.7%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan pramuniaga pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator tanggung jawab kerja, kerja sama antar kelompok, suasana kerja, prosedur kerja dan standar kerja. Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator standar kerja yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 89.7%, artinya menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid-19 mampu memberikan pengaruh positif, hal tersebut berpengaruh positif terhadap karyawan dengan adanya penambahan standar pekerjaan tersebut karyawan menjadi lebih fokus dan tidak banyak ngobrol pada saat bekerja dengan rekan kerjanya. Lalu diikuti dengan indikator tanggung jawab kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 83.1%, karyawan selalu mengerjakan tanggung jawab kerjanya tetapi karyawan juga merasa kelelahan dengan adanya tanggung jawab kerja yang bertambah, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tanggung jawab kerja yang saat ini diemban oleh karyawan yaitu dapat berpengaruh positif atau negatif tergantung dari masing-masing karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Selain itu diikuti dengan indikator suasana kerja yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 82.1%, dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung merasa suasana kerja sebelum pandemi covid-19 lebih menyenangkan. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73.9% terdapat pada indikator kerja sama antar kelompok. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kerjasama antar kelompok dipengaruhi oleh rekan sekerja yang tidak saling membantu dan menawarkan solusi diantara kelompok kerjanya. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Lingkungan Kerja Non Fisik):

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
 - a. Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	16	80	26%
Puas	4	40	160	66%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Puas	2	0	0	0%
Sangat Tidak Puas	1	1	1	2%
Jumlah		61	253	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 40 responden (66%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 253.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{253}{5(61)} \times 100\% = 83,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan” adalah 83,0% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya salah satunya yaitu karena karyawan merasa leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya artinya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu berhadapan dengan *deadline*.

- b. Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	12	60	20%
Puas	4	26	104	43%
Ragu-ragu	3	23	69	38%
Tidak Puas	2	0	0	0%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	233	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 26 responden (51%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 0 responden (0%). Dengan nilai skor total 233.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{5(61)} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan” adalah 76,4% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, artinya salah satu yang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini yaitu karena pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan.

- c. Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	11	55	18%
Puas	4	43	172	70%
Ragu-ragu	3	7	21	11%
Tidak Puas	2	0	0	0%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	248	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 43 responden (70%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 7 responden (11%). Dengan nilai skor total 248.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{248}{5(61)} \times 100\% = 81,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki” adalah 81,3% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, artinya pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan.

2. Kepuasan terhadap gaji

- a. Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	9	45	15%
Puas	4	16	64	26%
Ragu-ragu	3	33	99	54%
Tidak Puas	2	3	6	5%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	214	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 33 responden (54%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 3 responden (5%). Dengan nilai skor total 214.

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5(61)} \times 100\% = 70,2\%\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya” adalah 70,2% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, artinya kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima masih rendah karena besarnya gaji yang diberikan belum memenuhi semua kebutuhannya sehingga karyawan ragu dengan pernyataan tersebut.

- b. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	9	45	15%
Puas	4	18	72	30%
Ragu-ragu	3	30	90	49%
Tidak Puas	2	3	6	5%
Sangat Tidak Puas	1	1	1	2%
Jumlah		61	214	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu sebanyak 30 responden (49%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 214.

$$\begin{aligned}\text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5(61)} \times 100\% = 70,2\%\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan” adalah 70,2% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, artinya kepuasan karyawan terhadap gaji masih rendah karena besarnya gaji yang diberikan, karyawan merasa belum sesuai jika dibandingkan dengan tanggung jawab kerja yang diemban sehingga menyebabkan karyawan ragu dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	10	50	16%
Puas	4	15	60	25%
Ragu-ragu	3	31	93	51%
Tidak Puas	2	5	10	8%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	213	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 31 responden (51%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 5 responden (8%). Dengan nilai skor total 213.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5(61)} \times 100\% = 69,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima” adalah 69,8% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan kepuasan terhadap gaji masih rendah karena karyawan merasa gaji yang diberikan belum sesuai dibandingkan tanggung jawab kerja yang diemban dan belum memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Kepuasan terhadap supervisi

- a. Atasan (supervisi) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Atasan (supervisor) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	6	30	10%
Puas	4	42	168	69%
Ragu-ragu	3	11	33	18%
Tidak Puas	2	0	0	0%
Sangat Tidak Puas	1	2	2	3%
Jumlah		61	233	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 42 responden (69%) dan jawaban terendah adalah sangat tidak puas yaitu sebanyak 2 responden (3%). Dengan nilai skor total 233.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{233}{5(61)} \times 100\% = 76,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan (supervisor) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah” adalah 76,4% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, artinya supervisi (atasan) bersikap peduli dengan bawahan atau karyawan karena bersedia membantu ketika karyawan bermasalah dengan pekerjaannya.

- b. Atasan (supervisi) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya

Tabel 4.25 Tanggapan Responden “Atasan (supervisor) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	3	15	5%
Puas	4	25	104	41%
Ragu-ragu	3	27	78	44%
Tidak Puas	2	6	12	10%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	209	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah ragu-ragu yaitu sebanyak 27 responden (44%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 3 responden (5%). Dengan nilai skor total 209.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{5(61)} \times 100\% = 68,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan (supervisi) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya” adalah 68,5% yang menunjukkan bahwa responden “Ragu-ragu” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan pernah menerima tugas atau perintah yang membingungkan oleh atasan (supervisi), sehingga menyebabkan karyawan tidak setuju atau ragu dengan pernyataan tersebut.

- c. Komunikasi dengan atasan (supervisi) terjalin dengan baik

Tabel 4.26 Tanggapan Responden “Komunikasi dengan atasan (supervisor) terjalin dengan baik”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	10	50	16%
Puas	4	43	172	70%
Ragu-ragu	3	7	21	11%
Tidak Puas	2	1	2	2%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%

Jumlah	61	245	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 43 responden (70%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 245.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{245}{5(61)} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Komunikasi dengan atasan (supervisi) terjalin dengan baik” adalah 76,4% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas kepada supervisi atau atasan karena komunikasi yang terjalin dengan baik.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja
 - a. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab

Tabel 4.27 Tanggapan Responden “Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	12	60	20%
Puas	4	28	112	46%
Ragu-ragu	3	19	57	31%
Tidak Puas	2	2	4	3%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	233	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 28 responden (46%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 2 responden (3%). Dengan nilai skor total 233.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{5(61)} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab” adalah 76,4% yang menunjukkan bahwa responden “Puas” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya

masing-masing sehingga membuat rekan kerja menikmati bekerja dengan rekan sekerjanya.

- b. Hubungan sesama rekan kerja cukup baik dan menyenangkan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden “Hubungan sesama rekan kerja cukup baik dan menyenangkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	14	70	23%
Puas	4	38	152	62%
Ragu-ragu	3	7	21	11%
Tidak Puas	2	2	4	3%
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		61	247	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah puas yaitu sebanyak 38 responden (62%) dan jawaban terendah adalah tidak puas yaitu sebanyak 2 responden (3%). Dengan nilai skor total 247.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{247}{5(61)} \times 100\% = 81,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama rekan kerja cukup baik dan menyenangkan” adalah 81,0% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan memiliki rekan kerja yang menyenangkan sehingga membuat karyawan merasa puas dan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri			
	1. Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan	253	83.0	80.2%
	2. Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan	233	76.4	
	3. Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	248	81.3	
2.	Kepuasan terhadap gaji			
	1. Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya	214	70.2	70.1%
	2. Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan	214	70.2	
	3. Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima	213	69.8	

3.	Kepuasan terhadap supervise			
	1. Atasan (supervisi) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah	233	76.4	75.0%
	2. Atasan (supervisi) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya	208	68.2	
3. Komunikasi dengan atasan (supervisi) terjalin dengan baik	245	80.3		
4.	Kepuasan terhadap rekan kerja			
	1. Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	233	76.4	78.7%
2. Hubungan sesama rekan kerja cukup baik dan menyenangkan	247	81.0		
Rata-rata total tanggapan responden		76.0%		

Sumber: Data diolah, tahun 2022

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai tanggapan rata-rata responden yaitu sebesar 76,0%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pramuniaga pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Nilai rata-rata indikator tertinggi pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,2% artinya menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan yang tidak membosankan, serta kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat karyawan lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah yaitu terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji dengan nilai rata-rata sebesar 70,1% artinya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji masih rendah karena karyawan merasa gaji yang diberikan belum sesuai dibandingkan tanggung jawab kerja yang diemban dan belum memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan nilai tanggapan responden terendah yaitu sebesar 68.2% terdapat pada indikator kepuasan terhadap supervisi "Atasan (supervisor) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya". Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepuasan kerja perlu diperhatikan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4.2 Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan dasar pengambilan keputusan.

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.30 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88360183
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.087
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		1.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,148 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.31 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.758	1.864		3.090	.003
1 Lingkungan kerja non fisik	-.039	.047	-.117	-.816	.418

a. Dependent Variable: Res_Abs

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig $0,418 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.32 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.584	3.972		.399	.692
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	.847	.101	.772	8.425	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 1.584 + 0,847 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 1.584 artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja non fisik, maka kepuasan kerja akan sebesar 1.584 poin.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,847 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada lingkungan kerja non fisik 1 poin maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,847 poin.

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara non dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.33 Hasil Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.588	4.93421

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

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,772$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kepuasan kerja pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik sebesar 77,2% dan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa bahwa yang menjadi hipotesis statistic dalam penelitian ini adalah:

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing secara parsial.

Tabel 4.34 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.584	3.972		.399	.692
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.847	.101	.772	8.425	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan: $\alpha = 0,05\%$ (5%)

n = jumlah responden

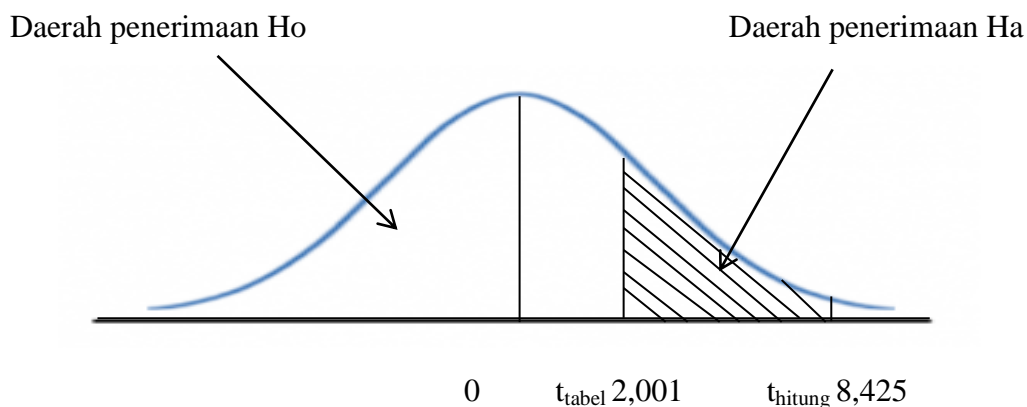
k = jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 61-1-1$

$$= 0,025 ; 59$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,001.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,425 dan t_{tabel} sebesar 2,001, maka ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.



Gambar 4.5 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pramuniaga pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 61 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan

kerja non fisik dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 81.7%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (81-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik karyawan pramuniaga pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah sangat baik hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari para responden mengenai indikator tanggung jawab kerja, kerja sama antar kelompok, suasana kerja, prosedur kerja dan standar kerja. Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator standar kerja yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 89.7%, artinya menunjukkan bahwa dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid-19 mampu memberikan pengaruh positif, hal tersebut berpengaruh positif terhadap karyawan dengan adanya penambahan standar pekerjaan tersebut karyawan menjadi lebih fokus dan tidak banyak ngobrol pada saat bekerja dengan rekan kerjanya. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73.9% terdapat pada indikator kerja sama antar kelompok. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kerjasama antar kelompok dipengaruhi oleh rekan sekerja yang tidak saling membantu dan menawarkan solusi diantara kelompok kerjanya. Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai tanggapan rata-rata responden yaitu sebesar 76,0%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pramuniaga pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,2% artinya menunjukkan bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan yang tidak membosankan, serta kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat karyawan lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah yaitu terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji dengan nilai rata-rata sebesar 70,1% artinya menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap gaji masih rendah karena karyawan merasa gaji yang diberikan belum sesuai dibandingkan tanggung jawab kerja yang diemban dan belum memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan nilai tanggapan responden terendah yaitu sebesar 68.2% terdapat pada indikator kepuasan terhadap supervisi "Atasan (supervisi) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya". Hal tersebut membuktikan bahwa item terendah pada indikator kepuasan kerja perlu

diperhatikan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai sig sebesar $0,148 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y diperoleh nilai sig $0,418 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil kepuasan kerja karyawan sebesar 1,584 dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0,847 nilai 1,584 berarti bahwa nilai konstanta (a) artinya jika lingkungan kerja non fisik nilainya nol, maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 1,584. Lingkungan kerja non fisik sebesar 0,847 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik naik satu poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,847. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 77,2\%$ dan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,425 dan t_{tabel} sebesar 2,001, maka ($8,425 > 2,001$) artinya tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang penting yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, setiap karyawan perlu mendapatkan lingkungan kerja non fisik yang baik dan nyaman agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Reza dan Rini M (2017), Evi Dwi dan Erni W (2021), Surijadi Herman dan Yuslan (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diterapkan oleh perusahaan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berjumlah 61 orang mendapatkan nilai persentase sebesar 81,7%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah sangat baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berjumlah 61 orang mendapatkan nilai persentase sebesar 76,0%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X) sebesar 9,181 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,001 atau $t_{hitung} 8,425 > 2,001 t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 58,8\%$ dan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi yang sudah diperoleh dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi dikategorikan sangat baik, namun hasil tersebut masih jauh dengan yang diharapkan. Maka, untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator “kerja sama antar kelompok”, perlu adanya tindakan dari atasan untuk mengajarkan kepada para pegawai agar lebih bisa memahami sikap simpati sesama rekan kerja dan bagaimana kerjasama antar kelompok dengan

baik. Sehingga rekan kerja tersebut tumbuh rasa semangat dalam bekerja antar kelompoknya ataupun antar divisi, serta dapat mewujudkan tujuan instansi terkait kehidupan harmonis dan rasa nyaman di lingkungan kerja. Dengan demikian pihak organisasi harus lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja non fisik sehingga dapat mendorong kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi dikategorikan baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator “kepuasan terhadap gaji” dan “kepuasan terhadap supervisi”, perusahaan diharapkan dapat memberikan sistem penghargaan yang sesuai kepada karyawan serta atasan ketika memberikan perintah atau tugas sebaiknya memperhatikan kembali apakah karyawan paham dengan tugas yang diperintahkan atau diberikan. Sehingga dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan serta memperhatikan sistem penghargaan maka pegawai akan memiliki kepuasan kerja lebih baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi yaitu berpengaruh sebesar 58,8% dan sebaiknya pihak organisasi selalu memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja non fisik karena semakin karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja non fisik maka berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Maka disarankan perlu adanya lanjutan penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada objek penelitian lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dari penelitian yang dilakukan penulis. Disarankan kepada karyawan, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka karyawan diharapkan mampu meningkatkan kerjasama dengan baik lagi dan menjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, Adveni, & Hans Lao. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen 3.01 (2018): 9-16.*
- Benjamin Bukit, dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cintia, E. & Gilang, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan pada kppn bandung. *Jurnal Sosioteknologi, Vol. 15, No.1.*
- Fraser, T.M. (2018). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Edisi ke dua. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilhamsyah, I. & Maliah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif, 9(2).*
- Kusumadewi & Paramitha Tri. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta DHAHA Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 9.1.*
- Lestari & Leni Puji. (2020). Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Solo Square Mall. *Jurnal Widya Ganecwara 29.2.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kedri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN).*
- Mulyah, Syaripah, Adya Hermawati, & Fajar Saranani. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kendari Ekspres. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen) 6.1: 61-72.*
- Meilano, Muhammad Reza Anugrah, & Rini Nugraheni. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana

Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management* 6.4 : 655-665.

Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *Jurnal Ilmiah*, 17(3), 393-407.

Sutrisno, S. (2020). *Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang*. *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 1(1), 13–29.

Surijadi, Herman, & Yuslan Idris. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1.1, 14-32.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua Puluh. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Expert*.

Wastuti, Evi Dwi, & Erni Widiastuti. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Columbus Sarana Mandiri Solo. *Smooting* 19.1 , 44-50.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Nurmala
Alamat : Kp. Cimaja Margaluyu RT 04/RW 04, Desa Cimaja,
Kecamatan Cikakak, Kabupaten Sukabumi
Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 29 Agustus 2000
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN Gunung Cabe
- SMP : MTS. Yayasan Zaelani Al mansyur
- SMA : SMAN 1 Cikakak
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 17 Mei 2022

Peneliti,

(Deva Nurmala)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengantar Riset



YOGYA Learning Center
Sunda Mall Jl. Sunda No. 54 – Bandung 40112
Telp. 022-4202718 / Fax 022-4202017

Nomor : 068/YG.P/PDD/X/2021
Lamp : -
Hal : Penelitian & Pengambilan data

Yth. Bapak ALEXANDER ARDI W
Store Manager YOGYA Sukabumi
Di Tempat

Up : Bpk Arwin Hari Jatmiko
Staff Regional Personalia

Dengan hormat,

Bersama ini kami kirimkan Mahasiswa (UNPAK, prodi Manajemen), yang akan melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul :

"Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan "

Mulai 1 – 30 November 2021

Mahasiswa yang akan melaksanakan kegiatan tersebut adalah :

NAMA	NIM
Deva Nurmala	021118337

Kiranya Bapak bersama tim dapat memberikan arahan dan penjelasan kepada mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas dukungan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 28 Oktober 2021
Hormat kami,

Dini Maharani
Staff People Developer

Lampiran 2. Nilai R Tabel dan T Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 3. Hasil Olah SPSS

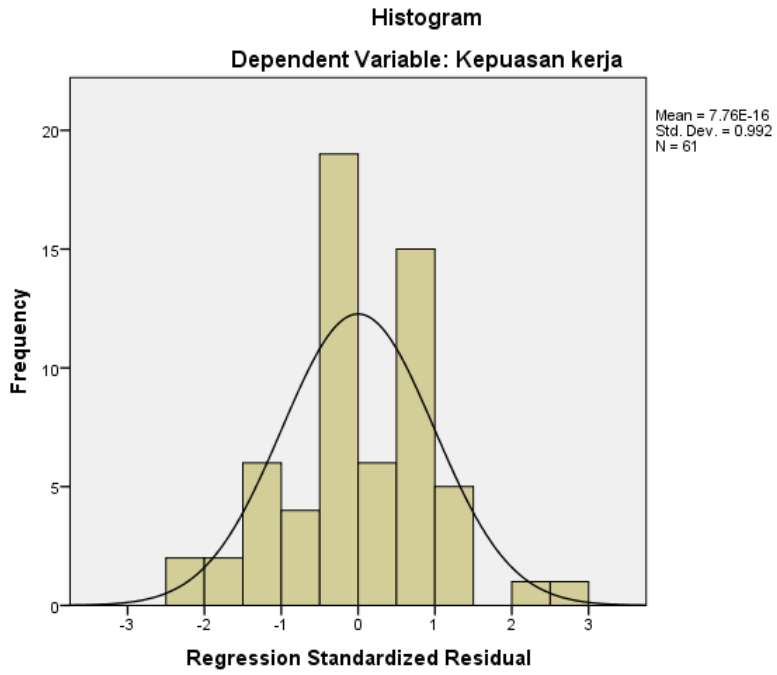
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52.4058	50.149	.780	.791	.880
X2	52.4057	54.099	.436	.830	.897
X3	52.4055	52.323	.585	.776	.890
X4	52.5417	50.358	.747	.751	.882
X5	52.4060	56.499	.247	.756	.905
X6	52.6935	51.543	.620	.685	.888
X7	53.4055	53.257	.510	.647	.893
X8	52.4008	51.822	.627	.863	.888
X9	52.0182	51.277	.684	.769	.885
X10	51.4060	54.370	.463	.704	.895
X11	52.4061	52.638	.586	.666	.890
X12	51.4058	50.086	.839	.912	.878
X13	51.6934	51.616	.699	.691	.885

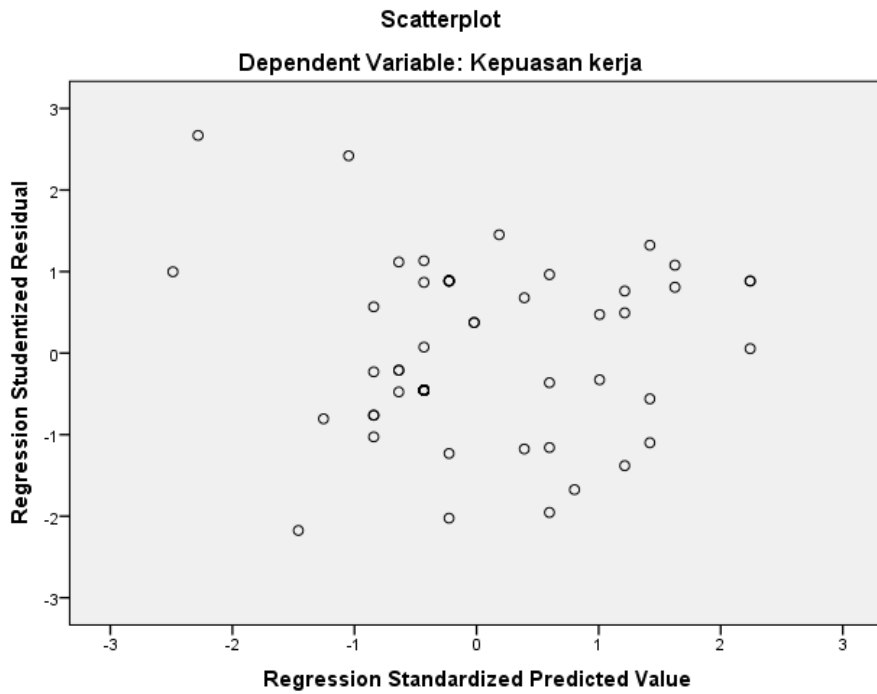
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.0573	52.896	.727	.809	.906
Y2	44.3131	53.552	.655	.616	.909
Y3	44.1976	53.882	.634	.837	.910
Y4	44.8730	51.343	.797	.894	.903
Y5	44.8730	50.652	.855	.830	.900
Y6	45.0573	51.062	.816	.825	.902
Y7	45.5852	53.231	.692	.755	.908
Y8	45.1981	56.138	.436	.775	.919
Y9	44.1980	52.252	.781	.761	.904
Y10	44.4123	52.675	.727	.808	.906
Y11	44.5855	52.153	.750	.777	.905
Y12	45.5854	60.914	.089	.744	.933

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT.AKUR PRATAMA (Toserba Yogya) SUKABUMI”**

Responden yang terhormat,

Saya Deva Nurmala mahasiswi fakultas ekonomi dan bisnis program studi S1 manajemen yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Anda merupakan responden yang tepat dan terpilih, sehingga saya sangat mengharapkan partisipasi anda dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan karena di sini tidak ada jawaban benar atau salah, jawaban anda akan diperlakukan sesuai dengan etika penelitian. Oleh sebab itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas anda. Saya ucapkan terimakasih banyak atas ketersediaan dan partisipasi anda dalam penelitian ini.

Peneliti,

Deva Nurmala

Keterangan:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

A. Deskripsi Responden

1. L/P :
2. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 21 – 30 tahun
3. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun

- b. 1 tahun
- c. > 1 tahun
- 4. Termasuk ke dalam Divisi :
 - a. FOOD & NONFOOD
 - b. GMS
 - c. FRESH
 - d. COOKFOOD
 - e. STATIONARY
 - f. YOGYA ELEKTRONIK
 - g. GUDANG SUPERMARKET
 - h. BREAD.CO
 - i. EMA KITCHEN
 - j. LADIES
 - k. MENSWEAR
 - l. BABY & KIDS
 - m. BEAUTY ACCESORIS
 - n. SHOES & BAGS
 - o. GUDANG FASHION
 - p. FOODCOURT
 - q. ADMINISTRASI
 - r. KASIR
 - s. CUSTOMER RELATION
 - t. CHECKER
 - u. PELAKSANA VISUAL
 - v. TEKNISI

B. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai Variabel X

No.	Indikator	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Tanggung jawab kerja	Saya selalu mengerjakan semua tanggung jawab kerja yang diberikan kepada saya					
		Tanggung jawab kerja yang diberikan cukup melelahkan					
		Tanggung jawab kerja yang saya emban mempengaruhi kepuasan kerja saya					
2.	Kerjasama antar kelompok	Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja selalu menawarkan solusi					
		Kerjasama antar kelompok cukup baik karena rekan sekerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Suasana kerja	Saya merasa kurang nyaman dengan suasana kerja selama masa pandemi covid-19					
		Suasana kerja sebelum pandemi covid-19 menyenangkan					
		Tingkat keamanan cukup baik					

4.	Standar kerja	Dengan adanya penambahan standar pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu memastikan dilaksanakannya protokol pencegahan covid 19 (jaga jarak, tidak membiarkan terlalu banyak pengunjung di dalam toko, memastikan pemakaian masker) mampu memberikan pengaruh positif					
		Kebijakan yang ada saat ini membuat saya lebih fokus bekerja dan tidak banyak ngobrol					
5.	Prosedur kerja	Pelaksanaan prosedur pekerjaan cukup baik					
		Tingkat kesesuaian prosedur kerja yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan					

C. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Y

No.	Indikator	Pernyataan/Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Kebebasan dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa menyelesaikan pekerjaan					
		Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan					
		Puas terhadap pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki					
2.	Kepuasan terhadap gaji	Gaji yang saya terima sudah memenuhi semua kebutuhan hidup saya					
		Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan					
		Saya merasa sangat puas dengan gaji yang saya terima					
3.	Kepuasan terhadap supervise	Atasan (supervisor) memberikan bantuan ketika saya sedang bermasalah					
		Atasan (supervisor) tidak pernah memberikan perintah yang membingungkan saya					
		Komunikasi dengan atasan (supervisor) terjalin dengan baik					
4.	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini karena saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab					
		Hubungan sesama rekan kerja cukup baik dan menyenangkan					

KUESIONER PRA SURVEY

Responden yang terhormat,

Saya Deva Nurmala mahasiswi semester VII (Tujuh) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Saat ini saya sedang melakukan pra survey dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian, dengan ini saya sampaikan kuesioner pra survey mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Akur Pratama (Toserba Yogya) Sukabumi”. Untuk itu, saya memohon kesediaan para karyawan pramuniaga Toserba Yogya Sukabumi untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Nama :

Termasuk dalam karyawan :

- Harian
- Tetap

Termasuk ke dalam divisi :

Pernyataan

A. Lingkungan kerja non fisik

Merasa nyaman dengan lingkungan kerja selama pandemi ini

- Ya
- Tidak

Adanya penambahan standar pekerjaan

- Ya
- Tidak

Prosedur pekerjaan bertambah

- Ya
- Tidak

Bertambahnya tanggung jawab kerja

- Ya
- Tidak

Kurangnya kerja sama antar kelompok

- Ya
- Tidak

Merasa kurang nyaman dengan suasana kerja saat ini

- Ya

- Tidak

B. Kepuasan kerja

Puas dengan gaji yang diberikan

- Ya
- Tidak

Merasa senang dan puas dengan cara supervisi memberikan perintah

- Ya
- Tidak

Puas dengan pekerjaan saya saat ini

- Ya
- Tidak

Semua rekan kerja bersikap baik kepada saya

- Ya
- Tidak

Saya merasa kepuasan kerja saya menurun selama pandemi ini

- Ya
- Tidak

Lampiran 5. Jawaban Responden

Lingkungan Kerja Non Fisik													
Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL X
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	5	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	45
7	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
8	4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	4	4	48
9	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	56
10	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	47
11	2	2	4	3	3	1	3	3	5	4	4	4	38
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	56
16	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
17	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
18	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	45
19	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	46
20	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	46
21	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	50
22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	55
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
26	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	44

27	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	47
28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	37
29	4	3	3	5	4	5	2	3	4	3	4	2	42
30	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
31	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	51
32	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	55
33	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
35	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	46
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	45
37	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	46
38	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	51
39	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	54
40	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	43
41	5	4	4	3	2	5	2	4	5	4	3	4	45
42	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	55
43	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
48	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
49	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	52
50	5	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	47
51	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
52	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
53	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
54	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
55	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47

56	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
57	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
58	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
59	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
60	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47
61	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	47

Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No item/Reeponden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Total
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	48
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	2	2	4	3	3	3	1	3	3	5	4	4	4	41
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	49
8	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	50
9	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
12	4	5	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4	4	49
13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	57
14	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	4	4	4	53
15	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	47
16	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	50
17	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	41
18	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	61
19	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	51
20	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	59

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
22	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
23	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	59
24	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	56
24	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	49
26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	59
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	59
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	52

Kepuasan Kerja												
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	40
4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43
5	4	4	5	3	3	2	1	2	4	4	4	36
6	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	35
7	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
10	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	40
11	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	41
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53
13	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	52
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	44
16	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53

17	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	48
18	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	35
19	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	38
20	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	37
21	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48
22	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	33
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
29	1	3	3	2	1	5	1	2	2	3	4	27
30	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	39
32	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	42
33	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	43
34	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	43
35	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	38
36	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	37
37	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	43
38	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	46
39	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	45
40	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	33
41	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	34
42	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	49
43	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
48	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
49	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	40
50	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	43
51	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
52	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
53	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
54	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
55	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
56	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
57	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
58	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	38
59	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
60	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38
61	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	38

Uji Validitas Kepuasan Kerja

No item/Reeponden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	44
2	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	47
3	4	4	5	3	3	2	1	2	4	4	4	4	40
4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	56
6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	55
7	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	42
8	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	41

9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	52
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	39
13	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
18	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
19	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	42
20	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	55
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	56
24	5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	1	49
24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	39
26	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	36

Jawaban Responden Kuesioner Pra Survei

Responden	Termasuk dalam karyawan	Termasuk dalam divisi	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	Tetap	fashion	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
2	Tetap	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
3	Tetap	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
4	Tetap	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
5	Harian	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
6	Tetap	Fashion	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
7	Tetap	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
8	Harian	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
9	Tetap	Kasir	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
10	Tetap	Gudang Supermarket	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
11	Tetap	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
12	Tetap	shoes & bag	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
13	Harian	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
14	Harian	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
15	Harian	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
16	Harian	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
17	Harian	Fashion	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
18	Tetap	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
19	Harian	Kasir	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
20	Harian	Fresh	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
Total jawaban Ya			5	20	20	6	18	17	3	6	8	7	10
Total jawaban Tidak			15	0	0	14	2	3	17	14	12	13	10

Succesive Interval

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total X
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234
3.145	1.938	3.277	1.000	3.319	3.188	3.302	1.000	2.495	3.011	2.837	3.717	32.229
3.145	3.303	4.774	2.183	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	3.011	2.837	3.717	38.235
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234
3.145	4.774	3.277	1.000	1.000	3.188	2.064	2.458	4.054	1.876	2.837	3.717	33.390
3.145	3.303	4.774	2.183	3.319	3.188	4.690	2.458	2.495	4.385	4.479	3.717	42.135
3.145	4.774	4.774	1.000	2.263	4.628	2.064	1.000	4.054	3.011	2.837	3.717	37.267
4.698	4.774	4.774	3.202	4.404	1.876	3.302	3.898	4.054	4.385	4.479	3.717	47.563
4.698	3.303	3.277	2.183	1.000	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	35.469
1.000	1.000	3.277	1.000	2.263	1.000	2.064	1.000	4.054	3.011	2.837	3.717	26.223
4.698	3.303	4.774	2.183	4.404	4.628	3.302	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	49.109
4.698	4.774	4.774	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	52.986
4.698	4.774	4.774	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	52.986
4.698	4.774	4.774	3.202	3.319	4.628	3.302	3.898	4.054	3.011	4.479	3.717	47.856
4.698	3.303	4.774	2.183	3.319	4.628	3.302	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	48.024
3.145	1.938	1.000	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	44.823
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	1.876	2.064	2.458	2.495	4.385	2.837	3.717	32.820
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	2.064	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	34.438
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	2.064	2.458	4.054	3.011	2.837	3.717	34.317
3.145	1.938	3.277	1.000	4.404	4.628	4.690	3.898	2.495	3.011	2.837	3.717	39.040
4.698	3.303	3.277	3.202	4.404	4.628	3.302	3.898	4.054	3.011	2.837	5.001	45.615
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234

1.635	3.303	3.277	2.183	3.319	4.628	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.165
3.145	1.938	1.876	1.000	2.263	1.876	3.302	3.898	2.495	3.011	2.837	3.717	31.358
3.145	1.938	1.876	2.183	3.319	3.188	2.064	3.898	4.054	3.011	2.837	3.717	35.230
1.635	3.303	1.876	1.000	2.263	3.188	2.064	1.000	1.000	1.000	1.000	2.465	21.794
3.145	1.938	1.876	3.202	3.319	4.628	1.000	1.000	2.495	1.876	2.837	1.000	28.316
4.698	4.774	4.774	2.183	3.319	3.188	3.302	3.898	4.054	3.011	2.837	3.717	43.755
3.145	4.774	3.277	2.183	3.319	4.628	3.302	3.898	4.054	3.011	2.837	2.465	40.892
3.145	4.774	3.277	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	4.054	1.876	2.837	5.001	45.786
4.698	4.774	3.277	2.183	3.319	4.628	3.302	2.458	4.054	3.011	2.837	3.717	42.258
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	4.054	3.011	2.837	3.717	37.794
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	2.064	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	34.438
3.145	3.303	3.277	1.000	3.319	3.188	2.064	2.458	2.495	3.011	2.837	2.465	32.561
3.145	4.774	3.277	1.000	3.319	1.876	2.064	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	33.972
3.145	3.303	3.277	3.202	4.404	4.628	4.690	1.000	2.495	3.011	2.837	3.717	39.709
4.698	3.303	4.774	1.000	2.263	3.188	4.690	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	45.733
3.145	4.774	3.277	1.000	1.000	3.188	2.064	2.458	2.495	1.876	1.000	3.717	29.994
4.698	3.303	3.277	1.000	1.000	4.628	1.000	2.458	4.054	3.011	1.000	3.717	33.147
3.145	3.303	4.774	3.202	3.319	4.628	4.690	2.458	4.054	4.385	2.837	5.001	45.796
4.698	3.303	4.774	3.202	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	4.385	2.837	3.717	41.678
4.698	4.774	4.774	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	4.054	4.385	4.479	5.001	52.986
4.698	4.774	4.774	3.202	4.404	4.628	4.690	3.898	2.495	3.011	4.479	3.717	48.769
3.145	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	2.458	2.495	3.011	2.837	3.717	36.234
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
4.698	3.303	3.277	2.183	3.319	3.188	3.302	3.898	4.054	3.011	4.479	3.717	42.429
4.698	4.774	1.876	2.183	2.263	1.876	3.302	3.898	4.054	1.876	2.837	2.465	36.102
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677

3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677
3.145	3.303	3.277	1.000	2.263	3.188	3.302	2.458	4.054	4.385	2.837	2.465	35.677

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total Y
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	3.432	4.555	31.758
4.735	2.248	2.591	2.539	4.050	3.423	3.404	2.235	3.444	3.432	3.117	35.218
3.227	2.248	4.146	2.539	2.950	1.000	1.000	1.000	3.444	3.432	3.117	28.103
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	1.000	2.027	3.458	3.444	2.287	1.000	25.524
3.227	2.248	2.591	2.539	2.950	2.380	2.027	3.458	1.994	2.287	1.862	27.565
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
3.227	3.416	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	5.001	3.432	3.117	38.791
3.227	2.248	2.591	3.672	1.728	3.423	3.404	1.000	3.444	3.432	3.117	31.286
1.807	3.416	1.000	2.539	4.050	2.380	3.404	2.235	3.444	4.642	3.117	32.035
4.735	3.416	4.146	4.633	5.056	4.355	3.404	3.458	5.001	4.642	4.555	47.401
4.735	3.416	4.146	4.633	5.056	4.355	3.404	2.235	5.001	4.642	4.555	46.179
4.735	3.416	4.146	4.633	5.056	4.355	4.996	4.832	5.001	4.642	4.555	50.368
3.227	2.248	4.146	3.672	4.050	3.423	3.404	2.235	3.444	3.432	3.117	36.398
4.735	3.416	4.146	4.633	5.056	4.355	3.404	3.458	5.001	4.642	4.555	47.401
4.735	3.416	4.146	4.633	4.050	2.380	3.404	1.000	5.001	4.642	4.555	41.962

1.807	2.248	1.000	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	1.994	2.287	1.862	24.707
3.227	2.248	2.591	2.539	2.950	2.380	2.027	2.235	3.444	2.287	3.117	29.046
3.227	1.000	1.000	1.000	2.950	2.380	3.404	3.458	3.444	2.287	3.117	27.267
4.735	3.416	2.591	3.672	4.050	3.423	4.996	3.458	3.444	3.432	4.555	41.773
4.735	2.248	4.146	3.672	5.056	4.355	4.996	3.458	3.444	3.432	4.555	44.098
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
3.227	2.248	2.591	1.000	1.728	1.000	2.027	1.000	1.994	3.432	1.862	22.110
3.227	2.248	2.591	4.633	5.056	4.355	3.404	3.458	3.444	3.432	1.862	37.710
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066
1.807	1.000	1.000	2.539	2.950	2.380	2.027	3.458	1.994	2.287	1.862	23.305
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.355	1.000	1.000	1.000	2.287	3.117	17.759
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	2.027	3.458	3.444	3.432	3.117	30.166
3.227	2.248	2.591	2.539	2.950	2.380	2.027	2.235	3.444	3.432	3.117	30.191
3.227	1.000	2.591	2.539	4.050	2.380	2.027	3.458	3.444	4.642	4.555	33.915
4.735	2.248	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	3.458	3.444	3.432	4.555	35.737
3.227	2.248	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	3.458	3.444	4.642	4.555	35.440
3.227	1.000	1.000	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	3.432	3.117	28.728
3.227	1.000	1.000	2.539	2.950	2.380	3.404	1.000	3.444	3.432	3.117	27.493
1.807	2.248	4.146	3.672	4.050	3.423	3.404	2.235	3.444	3.432	3.117	34.978
4.735	3.416	4.146	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	5.001	4.642	4.555	40.004
4.735	2.248	2.591	4.633	2.950	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	37.435
3.227	2.248	2.591	2.539	1.728	1.000	2.027	3.458	1.994	1.000	1.000	22.814
3.227	1.000	2.591	3.672	2.950	1.000	2.027	2.235	1.994	1.000	1.862	23.560
4.735	2.248	2.591	3.672	5.056	4.355	4.996	3.458	5.001	3.432	3.117	42.662
4.735	3.416	2.591	4.633	5.056	3.423	3.404	3.458	3.444	4.642	1.862	40.665
4.735	3.416	4.146	4.633	5.056	4.355	4.996	4.832	5.001	4.642	4.555	50.368
4.735	3.416	2.591	3.672	4.050	4.355	4.996	4.832	5.001	4.642	4.555	46.847
3.227	2.248	2.591	3.672	4.050	3.423	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	36.066

3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	2.248	2.591	2.539	4.050	2.380	2.027	2.235	3.444	3.432	3.117	31.291
4.735	2.248	2.591	2.539	4.050	2.380	3.404	3.458	3.444	3.432	3.117	35.399
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	1.994	3.432	3.117	28.870
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175
3.227	1.000	2.591	2.539	2.950	2.380	3.404	2.235	3.444	2.287	3.117	29.175

Successive Interval

No item/Reeponden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	Total
1	3.895	2.993	3.905	3.000	3.201	4.072	2.905	4.323	3.000	4.429	3.836	4.770	4.687	49.017
2	3.895	4.181	5.254	4.224	4.316	3.061	2.905	4.323	4.204	5.921	3.836	4.770	4.687	55.576
3	3.895	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.747
4	2.000	2.000	3.905	3.000	3.201	3.061	1.000	3.000	3.000	5.921	3.836	4.770	4.687	43.382
5	5.318	4.181	5.254	4.224	3.201	5.251	4.254	4.323	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	65.336
6	5.318	5.539	5.254	5.403	5.539	5.251	4.254	5.632	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	71.519
7	3.895	4.181	3.905	3.000	3.201	3.061	2.905	3.000	4.204	5.921	5.318	4.770	3.000	50.360
8	3.895	4.181	3.905	3.000	4.316	3.061	2.905	3.000	4.204	5.921	3.836	4.770	4.687	51.680
9	3.895	2.993	3.905	3.000	5.539	5.251	4.254	5.632	5.522	4.429	3.836	4.770	4.687	57.713
10	3.895	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.747
11	3.895	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.747
12	3.895	5.539	3.905	3.000	4.316	2.000	2.905	3.000	4.204	5.921	2.575	4.770	4.687	50.716
13	3.895	4.181	5.254	4.224	5.539	4.072	2.905	5.632	4.204	4.429	5.318	6.318	4.687	60.656
14	3.895	5.539	5.254	3.000	5.539	3.061	4.254	3.000	3.000	5.921	3.836	4.770	4.687	55.756
15	3.895	2.993	2.817	3.000	3.201	3.061	1.817	4.323	5.522	4.429	3.836	4.770	4.687	48.352
16	3.895	2.993	2.817	4.224	3.201	4.072	2.905	3.000	5.522	5.921	3.836	4.770	4.687	51.843
17	2.708	4.181	2.817	3.000	4.316	3.061	2.905	3.000	3.000	3.000	2.000	3.000	3.000	39.987
18	5.318	5.539	5.254	5.403	5.539	5.251	1.817	4.323	5.522	5.921	5.318	6.318	4.687	66.209
19	5.318	4.181	3.905	4.224	4.316	2.000	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.097
20	5.318	4.181	3.905	5.403	4.316	5.251	4.254	4.323	5.522	5.921	3.836	4.770	6.251	63.252
21	3.895	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.747
22	5.318	4.181	5.254	5.403	5.539	4.072	2.905	5.632	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	67.633
23	5.318	4.181	5.254	4.224	3.201	4.072	4.254	4.323	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	64.157
24	3.895	2.993	2.000	5.403	2.000	5.251	4.254	5.632	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	60.758
24	3.895	4.181	3.905	3.000	4.316	3.061	1.817	3.000	4.204	4.429	5.318	4.770	4.687	50.582
26	5.318	5.539	5.254	4.224	4.316	4.072	4.254	4.323	5.522	5.921	3.836	6.318	4.687	63.584
27	5.318	5.539	5.254	5.403	5.539	5.251	4.254	5.632	5.522	5.921	5.318	6.318	6.251	71.519
28	5.318	5.539	5.254	5.403	3.201	4.072	4.254	4.323	5.522	5.921	3.836	6.318	4.687	63.648
29	3.895	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	2.905	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.747
30	2.708	4.181	3.905	4.224	4.316	4.072	4.254	4.323	4.204	4.429	3.836	4.770	4.687	53.909

Succesive Interval

No item/Reeponden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	Total
1	4.468	3.000	4.381	3.116	3.061	3.052	3.324	2.973	4.471	4.354	5.386	3.559	45.145
2	5.914	4.316	4.381	3.116	4.072	3.974	3.324	2.973	4.471	4.354	4.091	3.559	48.545
3	4.468	4.316	5.774	3.116	3.061	2.000	1.000	2.000	4.471	4.354	4.091	3.559	42.209
4	3.000	5.658	3.000	3.116	4.072	3.052	3.324	2.973	4.471	5.712	4.091	3.559	46.029
5	5.914	5.658	5.774	5.251	5.251	5.067	3.324	4.096	5.926	5.712	5.386	2.348	59.708
6	5.914	5.658	5.774	5.251	5.251	5.067	3.324	2.973	5.926	5.712	5.386	2.348	58.585
7	4.468	4.316	4.381	3.116	3.061	3.052	1.993	2.973	4.471	3.000	4.091	3.559	42.481
8	4.468	3.000	3.000	2.000	3.061	3.052	3.324	4.096	4.471	3.000	4.091	3.559	41.123
9	5.914	5.658	4.381	4.115	4.072	3.974	4.842	4.096	4.471	4.354	5.386	3.559	54.822
10	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	3.559	49.222
11	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	3.559	49.222
12	4.468	3.000	4.381	3.116	3.061	2.000	1.993	4.096	4.471	3.000	2.000	3.559	39.145
13	4.468	4.316	4.381	3.116	3.061	3.052	1.993	4.096	3.000	3.000	2.993	3.559	41.034
14	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	3.559	49.222
15	4.468	4.316	4.381	5.251	5.251	5.067	3.324	4.096	4.471	4.354	2.993	2.348	50.320
16	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	2.348	48.011
17	3.000	3.000	3.000	3.116	3.061	3.052	1.993	4.096	3.000	3.000	2.993	3.559	36.870
18	4.468	5.658	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	5.926	4.354	4.091	3.559	52.020
19	4.468	4.316	4.381	4.115	2.000	3.974	3.324	2.000	4.471	4.354	4.091	1.575	43.069
20	5.914	4.316	5.774	4.115	5.251	5.067	4.842	4.096	4.471	4.354	5.386	4.982	58.568
21	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	3.559	49.222
22	5.914	5.658	5.774	5.251	5.251	5.067	4.842	5.554	5.926	5.712	5.386	4.982	65.317
23	5.914	5.658	5.774	5.251	5.251	5.067	3.324	4.096	5.926	5.712	5.386	2.348	59.708
24	5.914	5.658	5.774	5.251	4.072	3.052	3.324	2.000	5.926	5.712	5.386	1.000	53.069
24	3.000	4.316	3.000	3.116	3.061	3.052	3.324	2.973	3.000	3.000	2.993	3.559	38.393

26	4.468	3.000	4.381	4.115	4.072	3.052	3.324	2.973	4.471	4.354	4.091	2.348	44.651
27	5.914	5.658	5.774	5.251	5.251	5.067	4.842	5.554	5.926	5.712	5.386	4.982	65.317
28	4.468	4.316	5.774	4.115	4.072	3.974	3.324	2.973	4.471	4.354	4.091	2.348	48.281
29	4.468	4.316	4.381	4.115	4.072	3.974	3.324	4.096	4.471	4.354	4.091	3.559	49.222
30	4.468	4.316	4.381	2.000	2.000	2.000	1.993	2.000	3.000	4.354	2.993	2.348	35.852