



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA
Tbk (AREA BOGOR)**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Salsabila Nur Rizky

021119072

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JUNI 2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA
TBK (AREA BOGOR)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi 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 TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA
TBK (AREA BOGOR)**

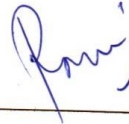
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Kamis, 22 Juni 2023

Salsabila Nur Rizky
021119072

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Sri Hidajati Ramdani, S.E., M.M.)



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



Anggota Komisi Pembimbing
(Ramlan, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsabila Nur Rizky

NPM : 021119072

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA
TBK (AREA BOGOR)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta 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, 22 Juni 2023



Salsabila Nur Rizky
021119072

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2023 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 apa pun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

SALSABILA NUR RIZKY 021119072. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor). Di bawah bimbingan: ANGKA PRIATNA dan RAMLAN. 2023.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mengurangnya tingkat kejenuhan pegawai 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 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan BUMN dalam pendistribusian gas bumi. Jenis penelitian ini adalah verikatif. Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 42 orang yang merupakan seluruh karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor), kemudian diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 26.

Pengujian secara parsial dengan uji t mendapatkan hasil lingkungan kerja 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 (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor). Saran yang diajukan oleh penulis adalah bahwa untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, maka lingkungan kerja harus dikelola dengan baik dan dijaga kondusifitasnya secara positif akan semakin meningkat kepuasan kerja.

Kata kunci : *lingkungan kerja, kepuasan kerja*

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus di penuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Kemi dan Ibu Nurhamsah yang selalu memberikan dukungan dan *support* materil maupun non materil, yang selalu mendoakan saya, mencintai dan menyayangi saya dengan sepenuh hati.
2. Bapak Prof. Dr. rer.pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM., CAP. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc. Selaku Wakil Dekan 2 Bidang SDM dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., C.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
8. Bapak Angka Priatna S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing, meluangkan waktu, dan mengarahkan penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini.
9. Bapak Ramlan S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing dan meluangkan waktu dalam penyusunan proposal penelitian ini.
10. Segenap para dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
11. Seluruh Pegawai yang berada di lingkungan PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor), yang telah membantu menyediakan data dan menerima penulis untuk melakukan magang dan penelitian di perusahaan ini.

12. Seluruh keluarga terutama kaka saya Kiki Puspasari, yang telah memberikan dukungan dan *support* kepada penulis.
13. Dandi Andriansyah, yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat saya Aurelia Della, Kharisma Edelwis, Sepna Putri, Putri Syahdat, Jamine Dinihari, Syalwa Aulia, Nurlita Permatasari, Hasna Salsabila, Widia Ismayanti, Binart Wardany, Navisah Bunga, yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis.
15. EXO, NCT Dream, Seventeen, yang telah menemani selama proses skripsi lewat karya – karya musik nya dan juga selalu menjadi motivasi dan semangat penulis.
16. Teman-teman kelas B Manajemen angkatan 2019, yang telah memberikan kenangan selama perkuliahan dari semester satu hingga sekarang.
17. Kepada teman-teman di HMM (Himpunan Mahasiswa Manajemen) angkatan 2019, terima kasih atas pengalaman yang telah diberikan selama 2 periode kepengurusan.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, 22 Juni 2023

Salsabila Nur Rizky

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PRAKATA	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
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	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Lingkungan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.2.5 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	14
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15

2.3.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.3.4	Teori Kepuasan Kerja	16
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	17
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	17
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	21
2.5	Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	25
3.2.1	Objek Penelitian.....	25
3.2.2	Unit Analisis	25
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.3.1	Jenis Data Penelitian	25
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	25
3.4	Operasionalisasi Variabel	25
3.5	Metode Penarikan Sampel	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Uji Instrumen.....	28
3.7.1	Uji Validitas.....	29
3.7.2	Uji Reliabilitas	30
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	32
3.8.1	Analisis Deskriptif	32
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.3	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	33
3.8.4	Analisis Koefisiensi Determinasi (R ²).....	34
3.8.5	Uji Hipotesis (Uji t).....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		35
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1	Sejarah PT Perusahaan Gas Negara	35
4.1.2	Struktur Organisasi PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor).....	37
4.1.3	Tugas dan Fungsi Masing-Masing Divisi	37

4.1.4	Visi dan Misi PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor)	38
4.1.5	Profil Responden pada PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor)	38
4.2	Hasil dan Pembahasan	42
4.2.1	Lingkungan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)	42
4.2.2	Kepuasan Kerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).....	53
4.2.3	Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)	62
4.3	Pembahasan.....	65
BAB V.....		67
SIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....		70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		72
LAMPIRAN		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) Tahun 2022.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja.....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja	5
Tabel 1.5 Data Turnover Pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) Tahun 2019 s/d 2022	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	25
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert Lingkungan Kerja	28
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	29
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	30
Tabel 3.6 Kriteria Penelitian	31
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	31
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3.9 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja”	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan”	42
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”	42
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai”	43

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja”	43
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai”	44
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising”	44
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu”	45
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja”	45
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa aman ketika bekerja”	46
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja”	47
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “ Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan”	47
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapih diruangan kerja”	48
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik dengan rekan kerja”	48
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja”	49
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan”	49
Tabel 4.22 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai”	52
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan”	52
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu”	53

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “ Kesesuaian gaji dengan pekerjaan”.....	53
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup”	54
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Puas dengan gaji yang diberikan” ...	54
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah”	55
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan”	55
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan”	56
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama dalam tim cukup baik” .	57
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghormati sesama karyawan”	57
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi”	58
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik”	58
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai”	59
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif”	59
Tabel 4.38 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.	60
Tabel 4.39 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.40 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.41 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
Tabel 4.43 Hasil Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	22
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	34
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PGN (Area Bogor).....	36
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi	41
Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Magang
Lampiran 2. Kuesioner
Lampiran 3. Hasil Jawaban Pra Survey
Lampiran 4. Hasil Jawaban Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi 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. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Memasuki era globalisasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh dan sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Sadono Sukirno (2016) Menyatakan Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Faktor sumber daya manusia perlu mendapatkan prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organisasi atau perusahaan sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi ancaman dari lingkungan kompleks.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi para karyawannya, karena lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya. Karena itu kepuasan kerja organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kepuasan kerja individu.

Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan mengingat bahwa seseorang yang bekerja tentunya mengharapkan lingkungan di sekitarnya tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja merupakan kunci utama yang dapat menciptakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Badeni, (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. 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 karena itu, setiap organisasi harus mampu melakukan inovasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

PT Perusahaan Gas Negara Tbk ini merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi dan distribusi gas bumi ke seluruh masyarakat, baik untuk keperluan rumah tangga, komersil maupun industri. Konsumen PGN sejak 1974 adalah sektor rumah tangga, komersil, dan industri. Sedangkan untuk mengawasi kegiatan operasional transmisi dan distribusi maka dibagi area unit bisnis strategis dengan fokus geografis masing masing, salah satu nya di PGN Area Bogor yang beralamat di Jl. Moh. A. Salmun No.41, RT.02/RW.02, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16124 . Berikut adalah jumlah data pegawai yang terdapat di PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022

No	Fungsi>Nama Divisi	Jumlah
1	Area Head	1
2	Sales	8
3	Customer Services and Technical Services	6
4	Area Support	4
5	OMM	4
6	Tenaga Ahli Daya (TAD)	16
7	Sekretaris	1
8	Resepsionis	1

9	IT	2
Total		43

Sumber: Area Head PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022

Seperti dilihat dari tabel di atas yaitu terdapat 43 total pegawai yang ada pada PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor, dari ke 43 pegawai tersebut terbagi ke dalam beberapa fungsi yaitu terdapat 9 fungsi yang ada di dalam PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor. Untuk pembagian fungsi nya sudah ada pada tabel di atas.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis, keadaan lingkungan kerja di PT Perusahaan Gas Negara belum sepenuhnya mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari penempatan tata meja dan alat kantor yg masih sedikit kurang rapih dan juga ada beberapa alat kantor yang sudah tidak berfungsi tetapi masih berada di dalam ruangan, luas ruang kerja yang belum memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, suara-suara mesin alat kantor seperti printer, alat scan dan juga alat penghancur kertas yang masih berbunyi cukup keras sehingga dapat mengganggu kenyamanan pegawai. Berikut adalah data lingkungan kerja

Tabel 1.2

Lingkungan Kerja Pada PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022

No	Faktor	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan dan Pencahayaan	Kurang Baik	Lampu beberapa ruangan ada yang sudah mati dan redup
2	Dekorasi atau Tata Letak	Kurang Baik	Penataan ruangan masih belum tertata rapih, seperti penataan meja dan kursi yang masih kurang teratur
3	Sirkulasi Udara	Baik	Sirkulasi yang ada didalam ruangan sudah cukup baik
4	Pewarnaan Dinding Ruangan	Baik	Cat yang digunakan sesuai dengan ruangan
5	Kebisingan Lingkungan Kerja	Kurang Baik	Masih terdengar suara-suara mesin dan pegawai yang saling mengobrol kedalam ruangan
6	Perlitan Kerja	Kurang Baik	Ada beberapa peralatan kerja yang sudah rusak dan masih ada didalam ruangan
7	Kebersihan	Baik	Tidak ada sampah yang berserakan diruangan
8	Hubungan Antar Pegawai	Kurang Baik	Kurangnya keharmonisan antar pegawai

Sumber Data Primer, PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan data lingkungan kerja yang baik dan kurang baik pada PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022. Terdapat beberapa kondisi yang kurang baik seperti yang sudah dijelaskan pada keterangan tabel diatas, data tersebut di dapat dari hasil wawancara antara penulis dan area head PGN Area Bogor. Penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai PGN Area Bogor, dari hasil wawancara tersebut masih terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang kurang baik. Adanya keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan salah satunya yaitu tidak tersedia nya kantin atau tempat makan di kantor tersebut sehingga pegawai harus selalu memesan makanan dari luar dan makan di tempat kerja mereka masing-masing, sehingga kurang melakukan komunikasi antar pegawai saat jam istirahat.

Dalam penulisan ini, penulis juga melakukan pra-survey penulisan kepada 20 responden dari total keseluruhan pegawai PT Perusahaan Gas Negara yaitu sebanyak 43 pegawai. Berikut adalah hasil dari pra-survey yang telah dilakukan oleh penulis:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Suasana kerja yang diciptakan cukup nyaman	11	9
2	Tingkat kebersihan pada tempat kerja sudah baik	14	6
3	Pencahayaan di ruang kerja sudah baik	7	13
4	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dalam bekerja sama	12	8
5	Peralatan atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih layak dan berfungsi dengan baik	10	10
6	Kelengkapan yang diberikan perusahaan sudah cukup dalam menunjang pekerjaan	16	4

Sumber : kuisisioner pra survey diolah tahun 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.3 hasil pra survey lingkungan kerja terdapat beberapa responden yang menjawab bahwa lingkungan kerja nya masih belum cukup nyaman contohnya dari hasil responden pencahayaan di ruangan kerja ada 13 responden yang menjawab “tidak” artinya pencahayaan disetiap ruangan masih belum baik, sehingga membuat pegawai kurang nyaman dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai yang menjawab tidak karena merasa tidak setuju dengan poin pertanyaan yang ditanyakan pada kuesioner tersebut.

Dengan lingkungan kerja yang kurang baik maka akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang merasa puas akan lebih loyal terhadap suatu organisasi atau perusahaan, sehingga

dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Maka dari itu dalam penulisan ini penulis juga melakukan pra survey tentang kepuasan kerja dengan responden sebanyak 20 pegawai dari jumlah total keseluruhan pegawai PT Perusahaan Gas Negara yaitu sebanyak 43

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Merasa puas dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan	14	6
2	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan	13	7
3	Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan sudah baik	15	5
4	Pimpinan atau atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	17	3
5	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	11	9
6	Merasa puas dengan rekan kerja	8	12

Sumber : kuisoner pra survey di olah tahun 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.4 hasil pra survey lingkungan kerja terdapat beberapa responden yang menjawab kurang puas terhadap kepuasan kerja, contohnya dari hasil merasa puas dengan rekan kerja 8 responden menjawab “ya” sedangkan 12 responden menjawab “tidak” itu artinya hubungan antara pegawai kurang baik sehingga dapat mengganggu kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang menjawab tidak karena merasa tidak setuju dengan poin pertanyaan yang ditanyakan pada kuesioner tersebut.

Dengan adanya keterbatasan sarana dan prasarana dan kurang nyamannya lingkungan kerja seperti yang sudah disebutkan diatas sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi tidak maksimal. Setelah melakukan wawancara dengan Area Head PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor diketahui kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data *turnover* pegawai PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor sebagai berikut :

Tabel 1.5

Data Turnover Pegawai PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor

Tahun 2019 s/d 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
2019	56	5	3
2020	50	7	5
2021	46	10	6

2022	43	12	7
------	----	----	---

Sumber : PT. Perusahaan Gas Negara Area Bogor Tahun 2022

Dari data *turnover* yang didapat pada Tabel 1.5 dapat dilihat tingkat *turnover* pegawai PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan Area Head PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor diperoleh beberapa alasan pegawai-pegawai keluar dari perusahaan, yaitu pegawai yang diterima kerja di perusahaan lain, pemecatan karena prestasi pegawai yang terus menerus menurun, dan ada pula karyawan yang mengundurkan diri. Selain itu adanya keluhan dari pegawai mengenai lingkungan kerja yang kurang mendukung dan sarana/prasarana yang kurang dari perusahaan.

Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat fokus pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab atau pekerjaannya. Oleh karena itu, PT Perusahaan Gas Negara Area Bogor harus memperhatikan lingkungan kerja demi kenyamanan para pegawainya. Penerapan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai, agar pegawai merasa nyaman saat melakukan pekerjaan.

Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penulisan yang membahas mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dituangkan ke dalam tulisan yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Pegawai belum merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
2. Fasilitas kerja belum cukup mendukung dalam menunjang pekerjaan pegawai.
3. *Turnover* pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) mengalami kenaikan pada tahun 2022.
4. Dilihat dari pra survey kepuasan kerja, pegawai merasa kurang puas dengan rekan kerjanya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor). Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengenai lingkungan kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan kondisi lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).
2. Untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor). Diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terkait lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain serta dapat menjadi bahan masukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia, penerapan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan baik organisasi atau perusahaan pasti di perlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya masing-masing maka dari itu setiap perusahaan pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau dikenal dengan istilah *Human resource* (HR), bagian *human resource* inilah yang bertanggung jawab dalam mengurus kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Adapun beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Hasibuan (2019), Manajemen sumber daya manusia yang 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

Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dessler (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Sutrisno (2017), secara spesifik mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, penggandaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Handoko (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori dari para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan Bersama dari perusahaan dan juga karyawan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian atau proses dalam mencapai suatu tujuan. Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2018) terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Dimana seorang manajer sumber daya manusia harus mampu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan yang ada dalam organisasi perusahaan.

b. Pengorganisasian

Seorang manajer sumber daya manusia harus mampu merencanakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan struktur organisasi perusahaan.

c. Pengarahan

Sudah seharusnya seorang karyawan bagian personalia harus mampu melakukan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu organisasi mencapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.

d. Pengendalian

Dimana seorang bagian pengurus sumber daya manusia harus mampu melakukan kegiatan mengendalikan semua karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dengan bekerja sesuai agenda kegiatan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan perilaku penyimpangan atas kesalahan yang membutuhkan suatu perbaikan dan penyempurnaan dari perencanaan kegiatan yang ada dalam organisasi.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi bertujuan untuk membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi perusahaan.

b. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Suatu bentuk pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai bentuk dari hasil kinerja kerja dan pengabdian kerja karyawan pada organisasi

d. Integrasi

Suatu bentuk kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan dalam organisasi.

e. Pemeliharaan

Suatu bentuk kegiatan pemeliharaan dan peningkatan kondisi fisik, mental dan loyalty karyawan sehingga karyawan itu memilih untuk mengabdikan kerja pada organisasi hingga sampai pada batasan pensiun karyawan itu sendiri.

f. Sewaktu-waktu

Suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci keberhasilan tujuan diberlakukan suatu sikap disiplin kerja karyawan yang baik guna memperoleh tujuan organisasi yang maksimal.

g. Pemberhentian

Suatu bentuk putusnya hubungan kerja seseorang dari karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Dari definisi ahli diatas dapat disimpulkan 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 dengan seimbang dan efisien.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa tujuan antara lain :

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia

umumnya bervariasi dan tergantung kepada penahapan pengembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi atau perusahaannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Berikut adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sutrisno (2017), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kasmir (2016), Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan di lingkungan sekitar para pegawai seperti temperatur, kelembaban, pencahayaan, layout, sarana dan prasarana. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:
 - a. Faktor lingkungan tata ruang kerja, tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan;
 - b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja, ruang kerja yang bersih, rapih, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, hal ini akan

meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain;
- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi juga kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan;
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila adanya komunikasi yang baik antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan kerja perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat meningkatkan perselisihan salah faham.

3. Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja, meliputi:

- a. Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah;
- b. Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turnover, kecelakaan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor Lingkungan Fisik, Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja pegawai
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis, Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2016) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.
2. Suhu Udara
Kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat Kebisingan
Gangguan suara yang timbul di ruangan kerja karyawan.
4. Keamanan Kerja,
Keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
5. Tata Letak Peralatan
Kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
6. Hubungan Sesama Rekan Kerja
Hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

2.2.5 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi. Kepuasan kerja juga merupakan ungkapan perasaan seseorang pegawai dalam bekerja, hal ini menjadi penting dan salah satu dari tujuan perusahaan yang hendak dicapai karena dengan tercapainya kepuasan kerja maka pegawai dapat senantiasa memaksimalkan segala potensi yang dimiliki untuk lebih berkontribusi dan berkomitmen untuk perusahaan. Berikut merupakan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli:

Kaswan (2017), Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

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

Afandi (2018), Kepuasan kerja adalah sikap 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.

Karyanto (2016), Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambatan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, apakah sikap positif atau negatif.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini dada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi karyawan keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

3. Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Pengawasan atasan terhadap karyawannya, supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan *turnover*.

6. Faktor Intstrisik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Susah mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Yang termasuk kondisi kerja disini yaitu, tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud seperti, rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Meilina (2020), 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

Sedangkan menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Wibowo (2017) menyatakan sebagai berikut:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerjapengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti: sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivator*.

2. Value Theory

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja

Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama yang berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu: *Two Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko	Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja: 1. Peralatan Kerja 2. Suhu 3. Kebisingan 4. Hubungan Kerja	- Uji Parsial (Uji t) - Uji Simultan (Uji F)	Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Nurtjahjono (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)		Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Pengawasan Supervisi 3. Gaji atau Upah 4. Promosi Rekan Kerja	- Analisis Regresi Linier Berganda - Koefisien Determinasi	kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R ² pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2	Sri Rahayu Mulya Ningsih (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja: 1. Cahaya atau penerangan 2. Suhu udara 3. Tata letak 4. Kebisingan 5. Hubungan kerja 6. Warna Kepuasan Kerja: 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	- Koefisien Determinasi (R ²) - Regresi Linier Sederhana - Uji Hipotesis (Uji t)	Berdasarkan hasil pengolahan data, lingkungan kerja yang diberikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 52,0%, maka H ₀ diterima H _a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru berpengaruh.
3	Made Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kompensasi: 1. Gaji 2. Tujangan 3. Bonus	- Analisis Regresi Linier Berganda (Uji Normalitas,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung	Kepuasan Kerja (Y)	<p>4. Kompensasi non finansial</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan Suhu udara 2. Tingkat kebisingan 3. Keamanan kerja 4. Tata letak 5. Hubungan sesame rekan kerja <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi 4. Supervisi Rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas) - Hipotesis (Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Uji Determinan (R^2)) 	dengan nilai standarized koefisien beta sebesar 0,238 yang berarti bahwa apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PDAM. Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai standarized koefisien beta sebesar 0,645 yang berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4	Armini Ningsih, Syachrul, Tia Ratnasari (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Hubungan Atasan dengan Karyawan 4. Fasilitas Kerja <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Lingkungan Kerja 3. Hubungan dengan Rekan Kerja 4. Atasan 5. Promosi Jabatan <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang Ditetapkan 2. Ketepatan Waktu 3. Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis Regresi Linier Berganda - Uji t 	Hasil dari hipotesis 1, Setelah dilakukan dibandingkan antara t tabel dengan t tabel, maka diperoleh t tabel= 1,684, dan t hitung = 5.182 atau t hitung > t tabel, yang berarti bahwa H_0 diterima, H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari hipotesis 2, Setelah dilakukan dibandingkan antara t tabel dengan t hitung, maka diperoleh t tabel= 1,684, t hitung = 0,102 atau t hitung < t tabel, H_0 diterima, H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					hipotesis 3, Setelah dilakukan dibandingkan antara t tabel dengan t hitung, maka diperoleh t tabel= 1,684, t hitung =24.312 atau t hitung > t tabel, Ho ditolak, Ha diterima dan disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2)
5	Hanifah Caniago (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu Udara 4. Ruang Gerak 5. Pewarnaan 6. Keamanan <p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Aman dalam Bekerja dengan Kelompok 2. Kepuasan Terhadap Atasan 3. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri 4. Kesempatan Untuk Maju <p>Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu <p>Efektivitas Kemandirian</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regresi Linier Sederhana - Uji t - Uji Determinasi 	<p>Pada penelitian ini dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan nilai t hitung adalah 4,440 sedangkan t tabel 1,675. karena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai</p>

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut persamaan dan perbedaan tersebut:

1. Pada penelitian Ningsih (2020), dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam unit analisis yang digunakan pun individu atau karyawan dan juga pada metode yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada indikator yang digunakan dan lokasi penelitian.
2. Pada penelitian Wibowo dkk (2018), dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator dan unit analisis yang digunakan yaitu individu atau karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan uji simultan (Uji F) dimana metode tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini, dan perbedaan lain terdapat pada lokasi penelitiannya.
3. Pada penelitian Ningsih dkk (2020), dalam penelitian ini memiliki persamaan pada indikator yang digunakan dan pada unit analisis yang digunakan yaitu individu atau karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variable yang diteliti, lalu metode analisis dan lokasi penelitiannya.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan atau organisasi harus mencari upaya agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting sekali bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Afandi (2018) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Situasi kerja yang nyaman dan aman juga dapat memicu timbulnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana dia bekerja. Yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

Indikator-indikator yang terkandung dalam lingkungan kerja menurut Sutrisno (2016), yaitu: Penerangan, Suhu Udara, Tingkat Kebisingan, Keamanan Kerja, Tata Letak Peralatan, dan Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang atas pekerjaannya apakah puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. Berikut ini yang menjadi indikator kepuasan kerja dari penelitian ini merupakan sintesa dari Meilina (2017) dan Afandi (2018), sebagai berikut: Pekerjaan, Gaji, Supervisi, Rekan Kerja, dan Promosi.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dkk (2018), lingkungan kerja diukur oleh empat indikator yaitu, peralatan kerja, suhu, kebisingan, dan hubungan kerja, sedangkan kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator yaitu, pekerjaan itu sendiri, pengawasan supervisi, gaji atau upah, promosi dan rekan kerja. Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih (2020), lingkungan kerja dapat diukur dengan enam indikator yaitu, cahaya atau penerangan, suhu udara, tata warna, kebisingan, hubungan kerja dan warna, sedangkan kepuasan kerja dapat diukur dengan lima indikator yaitu, pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja. Penentuan indikator pada penelitian sebelumnya ini dilakukan guna membantu peneliti untuk mengukur dan meneliti.

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



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan dari latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diduga terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verikatif, 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 (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 sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y) yang dilakukan di PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah *individual*, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu atau orang. Individu atau orang yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) yang berjumlah 42 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) yang berlokasi di Jl. Moh. A. Salmun No.41, RT.02/RW.02, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16124.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

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

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak Area Head PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

2. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak Area Head, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan pada pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari mengumpulkan data dan *e-book*, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X)	Penerangan	1. Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja 2. Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan 3. Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	Interval
	Suhu Udara	1. Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai 2. Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja 3. Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai	Interval
	Tingkat Kebisingan	1. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu	Interval

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
		2. Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja	
	Keamanan Kerja	1. Merasa aman ketika bekerja 2. Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja 3. Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan	Interval
	Tata Letak	1. Kesesuaian tata letak peralatan dan perlengkapan kerja 2. Peralatan pekerjaan yang sudah tidak berfungsi tidak ada diruangan 3. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapih diruang kerja	Interval
	Hubungan Rekan Kerja	1. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 2. Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja 3. Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan	Interval
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai 2. Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan 3. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	Interval
	Gaji	1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup 3. Puas dengan gaji yang diberikan	Interval
	Supervisi	1. Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah 2. Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu	Interval

Variabel	Sub Indikator (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
		menyelesaikan pekerjaan 3. Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan	
	Rekan Kerja	1. Kerjasama dalam tim cukup baik 2. Saling menghormati sesama karyawan 3. Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi	Interval
	Promosi	1. Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik 2. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai 3. Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Handayani (2020), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai dari PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor), sejumlah 42 orang pegawai yang semuanya diikutsertakan dalam penelitian ini. 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 memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan 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.
 - b. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan langsung kepada Area Head PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - c. Kuesioner
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden terkait masalah yang akan diteliti. Skala

pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap instrumen memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner ini maka dibuat tabel skor skala likert:

Tabel 3.2 Instrumen Skor Skala Likert Lingkungan Kerja

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2016

Tabel 3.3 Instrumen Skor Skala Likert Kepuasan Kerja

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Puas (SP)	5
2	Cukup Puas (CP)	4
3	Puas (P)	3
4	Kurang Puas (KP)	2
5	Tidak Puas (TP)	1

Sumber: Sugiyono 2016

2. Data Sekunder, data yang diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian dan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner dari data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

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

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

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 Skor dalam Distribusi 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 0,361

Kriteria Pengujiannya adalah:

1. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. *Item* pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,417	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	X.2	0,636	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	X.3	0,673	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	X.4	0,540	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	X.5	0,414	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	X.6	0,569	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	X.7	0,740	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	X.8	0,711	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	X.9	0,406	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	X.10	0,616	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	X.11	0,422	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12.	X.12	0,483	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13.	X.13	0,304	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
14.	X.14	0,265	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
15.	X.15	0,702	0,361	rhitung > rtabel	Valid
16.	X.16	0,603	0,361	rhitung > rtabel	Valid
17.	X.17	0,527	0,361	rhitung > rtabel	Valid

18.	X.18	0,556	0,361	rhitung > rtabel	Valid
-----	------	-------	-------	------------------	-------

Sumber data: Output SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan Variable X yaitu Lingkungan Kerja dari 18 pernyataan pada lingkungan kerja didapatkan hasil yaitu 16 dikatakan valid dan 2 tidak valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Y.1	0,569	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	Y.2	0,617	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	Y.3	0,678	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	Y.4	0,400	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	Y.5	0,629	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	Y.6	0,631	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	Y.7	0,670	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	Y.8	0,641	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	Y.9	0,612	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	Y.10	0,702	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	Y.11	0,574	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12.	Y.12	0,638	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13.	Y.13	0,598	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14.	Y.14	0,730	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15.	Y.15	0,478	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber data: Output SPSS (Lampiran 4)

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kepuasan Kerja dari 15 pernyataan pada kepuasan kerja didapatkan hasil yaitu 15 pernyataan dikatakan valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas 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 realibilitas *alpha cronbach*:

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

Keterangan:

k = Mean Kuadrat Antara Subyek

$\sum s_i^2$ = Mean Kuadrat Kesalahan

S_t^2 = Variasi Total

Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien α cronbach

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

Pengolahan reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan SPSS Statistic 26 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

1. Menguji reliabilitas instrument variabel lingkungan kerja dengan menggunakan SPSS maka diperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

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

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	16

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,856 > 0,8$ yang artinya variabel dari lingkungan kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Menguji reliabilitas instrument variabel kepuasan kerja maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

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 Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	15

Hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,875 > 0,8$ yang artinya variabel dari kepuasan kerja dinyatakan sangat reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam melakukan penelitian analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah 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 pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor). Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 42 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

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

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100% maka diperoleh kriteria:

Tabel 3.9 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden

Persentase (%)	Keterangan
0 – 19	Sangat Tidak Baik
20 – 39	Tidak Baik
40 – 59	Cukup Baik
60 – 79	Baik
80 – 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi agar dapat perkiraan yang efisien, 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*. Berikut ini adalah rumusnya:

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

Keterangan:

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang Dicari

n_1 = Jumlah Sampel yang Diperoleh

n_2 = Jumlah Sampel yang Diharapkan

2. Uji Heteroskedastisitas

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

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

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja dengan mencari nilai persamaan regresi. Berikut adalah rumus analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2019):

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

Keterangan:

\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 sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi^2 - (\sum X)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Maksud dari analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2017) Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD):

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen lingkungan kerja (X) dalam menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja (Y) sangat terbatas. Uji determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

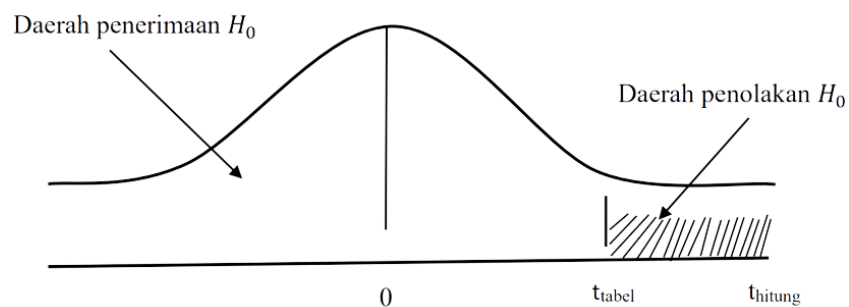
3.8.5 Uji Hipotesis (Uji t)

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

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan (d.f)= n-k, kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja 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 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 Perusahaan Gas Negara

PT Perusahaan Gas Negara adalah salah satu perusahaan BUMN yang telah dipersiapkan untuk menangani, mengelola dan mengembangkan kebutuhan pemakaian energi gas domestik, sebagai salah satu alternatif substitusi Bahan Bakar Minyak (BBM), sehingga ketergantungan kepada BBM dapat dikurangi dan selanjutnya Indonesia sebagai "Net Importer" minyak dapat menjadi mundur, sehingga devisa negara dari hasil ekspor minyak bumi dapat berkelanjutan.

PT Perusahaan Gas Negara atau bisa disebut dengan PGN telah mengalami perkembangan dari waktu kelahirannya yaitu pada tanggal 13 Mei 1965. Keberadaan perusahaan gas di Indonesia berawal dari pemberian konsesi dari pemerintah Belanda pada tahun 1859 kepada Firma L.I. Enthoven & Co. Gravenhage. Pemerintah Republik Indonesia mengambil alih perusahaan ini pada tahun 1958 dan mengganti namanya menjadi Badan Pengambil Alih Perusahaan – Perusahaan Listrik dan Gas (BP3LG), selanjutnya berubah lagi menjadi Badan Pimpinan Usaha – Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) pada tahun 1961. BPU-PLN bergerak dalam bidang kelistrikan, gas dan kokas.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 1965 tanggal 13 Mei 1965, BPU-PLN dibubarkan dan didirikanlah Perusahaan Gas Negara (PGN) dan Perusahaan Listrik Negara (PLN). PGN sendiri bergerak di bidang penyediaan tenaga gas dan industri gas termasuk hasil tambahan dalam arti seluas-luasnya dengan modal usaha Rp 123.000.000,00. Tanggal 13 Mei 1965 inilah dijadikan sebagai hari lahir Perusahaan Gas Negara.

Tahun 1978 pengelolaan gas negara dialihkan dari lingkungan Departemen Pekerjaan Umum ke lingkungan Departemen Pertambangan dan Energi. Dalam lingkungan tersebut perusahaan memperoleh status badan hukum baru sebagai Perusahaan Umum (PERUM) sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 1984 tanggal 15 September 1984. Perusahaan Gas Negara mempunyai kesempatan luas mengembangkan diri didukung dengan adanya kebijakan pemerintah dalam bidang energi untuk menghemat penggunaan minyak bumi dan meningkatkan penggunaan energi alternatif seperti gas bumi terpadu di Indonesia.

Tahun 1996 status badan usaha Perusahaan ditingkatkan lagi menjadi Perusahaan Persero (Persero) sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 37 tahun 1994 tanggal 6 Desember 2003, PGN secara resmi menjual saham perdananya (*go public*).

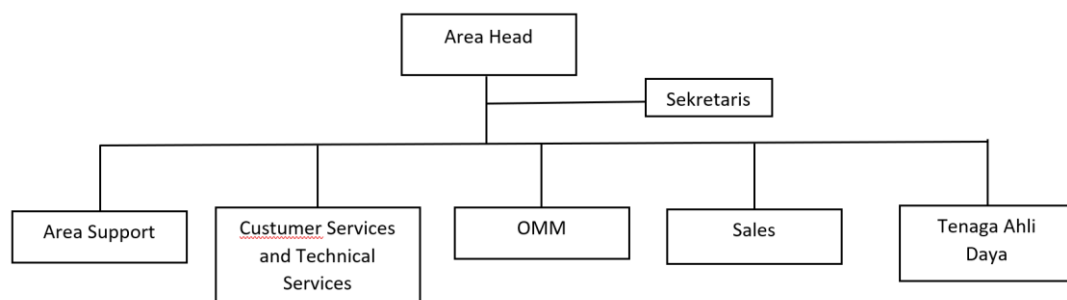
Pada bulan April 2018, pemerintah resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini ke Pertamina sebagai bagian dari upaya untuk membentuk holding BUMN yang bergerak di bidang minyak dan gas. Pada bulan Desember 2018, perusahaan ini pun mengambil alih mayoritas saham PT Pertamina Gas yang

sebelumnya dipegang oleh Pertamina. Pada bulan Desember 2021, perusahaan ini mengumumkan bahwa mereka akan mulai berbisnis dengan nama "Pertamina Gas Negara" untuk menegaskan statusnya sebagai bagian dari Pertamina.

Kantor Pusat PT Perusahaan Gas Negara ini beralamat di Jl. KH Zainul Arifin 20, Jakarta 11140. Untuk mengawasi kegiatan operasional transmisi dan distribusi maka dibagi area unit bisnis strategis dengan focus geografis masing-masing, karena konsumen PGN sejak 1974 adalah sector rumah tangga, komersil dan industry. Salah satu area unit bisnis nya itu di PGN Area Bogor yang beralamat di JL. Moh Samun No. 41, RT.02/RW.02, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16124.

4.1.2 Struktur Organisasi PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor)

Setiap perusahaan, instant maupun organisasi lain selalu memiliki struktur organisasi, yang bertujuan mempermudah pengawasan, pendelegasian wewenang, pembagian tugas dan tanggung jawab. Berikut ini adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor):



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PGN (Area Bogor)

4.1.3 Tugas dan Fungsi Masing-Masing Divisi

1. Area Head

Tugas dan fungsi area head adalah sebagai berikut:

- Mengoptimalkan performa kantor area
- Memantau operasional perusahaan di area
- Meningkatkan kinerja dan kualitas SDM di kantor area
- Berdiskusi dan melaporkan progres kepada manajemen

2. Area Support (AS)

Pada area *support* ini memiliki tugas dan fungsi, yaitu:

- Men-*support* segala yang dibutuhkan karyawan lainnya di perusahaan.
- Membantu segala aspek manajemen administrasi, memelihara dan mengelola inventaris aset atau persediaan barang.
- Mengirim dan menerima e-mail serta membuat laporan kepada pelanggan industri maupun rumah tangga

3. Customer Services and Technical Services (CTS)

Pada CTS ini memiliki tugas dan fungsi, yaitu:

- Membantu pelanggan untuk mendapatkan layanan yang baik.
- Memberikan solusi bagi pelanggan terkait permasalahan yang dihadapi, masalah yang umumnya dihadapi, yaitu berupa komplain dan pertanyaan atas masalah pada produk.
- Memberikan pelayanan teknis terkait pemasangan gas hingga penanganan gas bocor.

4. OMM

Tugas dan fungsi OMM ini adalah untuk melakukan perawatan dan pengecekan aliran gas supaya tidak terjadinya mesin-mesin rusak dan lain sebagainya.

5. Sales

Pada sales ini memiliki tugas dan fungsi, yaitu:

- Menjual atau menawarkan produk kepada konsumen
- Menjamin kebutuhan administratif setiap jenis pelanggan selalu terpenuhi.
- Mengenalkan produk ke masyarakat luas sehingga masyarakat mengenal produk dengan baik dan bisa tertarik untuk menggunakannya.

6. Tenaga Ahli Daya

Tugas dan fungsi Tenaga ahli daya adalah bagian lapangan atau terjun langsung kepada konsumen seperti memberikan seminar terkait pencegahan gas bocor, cara mengatasi gas bocor dan lain sebagainya, juga ikut serta dalam membantu tugas sales, OMM dan juga CTS untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan.

4.1.4 Visi dan Misi PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor)

Visi : Menjadi Perusahaan Gas Nasional Terkemuka dan Terpercaya Berstandar Kelas Dunia Dalam Penyediaan Infrastruktur dan Pemanfaatan Gas Bumi.

Misi : Menjalankan bisnis gas di bidang midstream, downstream dan usaha pendukung lainnya yang berkomitmen untuk meningkatkan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan dengan melakukan :

1. Niaga

Niaga gas bumi dan LNG sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi nasional berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat

2. Penyediaan

Penyediaan infrastruktur gas bumi dan LNG secara terintegrasi

3. Teknologi

Pengusahaan kegiatan jasa pendukung penyediaan infrastruktur dan pemanfaatan gas bumi melalui pemilihan teknologi yang tepat guna

4. Pengembangan

Pengembangan bisnis melalui pemanfaatan gas bumi untuk industri berbasis gas dan turunannya

4.1.5 Profil Responden pada PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor)

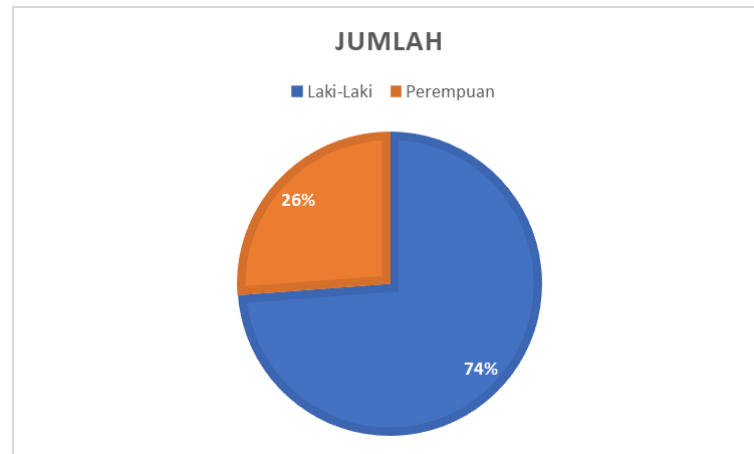
Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari 5 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, Pendidikan terakhir dan bagian atau divisi pekerjaan. Berikut hasil data profil responden karyawan:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	31	74%
Perempuan	11	26%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun, 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

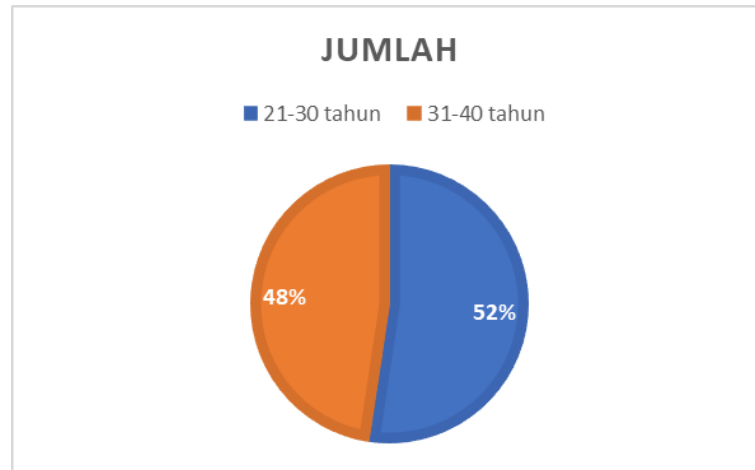
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 31 berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase 74% dan 11 berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 26%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor) pada penelitian ini didominasi dengan responden berjenis kelamin Laki-Laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	22	52%
31-40 tahun	20	48%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun, 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

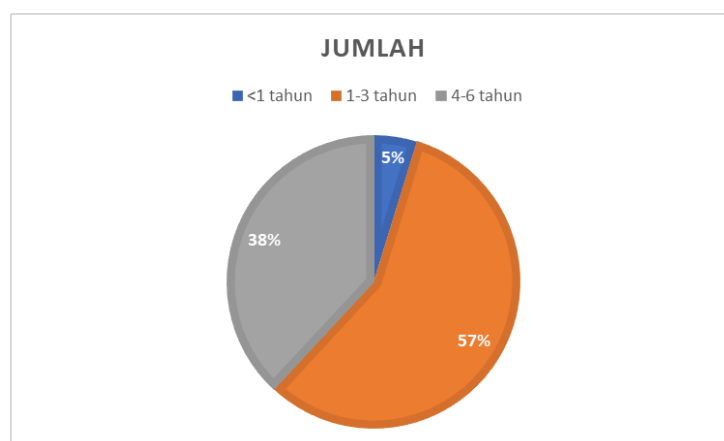
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 21-30 tahun adalah sebanyak 22 orang dengan persentase 52% dan responden dengan rentang usia 31-40 tahun adalah sebanyak 20 orang dengan persentase 48%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor) pada penelitian ini mayoritas didomisili oleh responden yang memiliki rentang usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	2	5%
1-3 tahun	24	57%
4-6 tahun	16	38%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun, 2023



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase

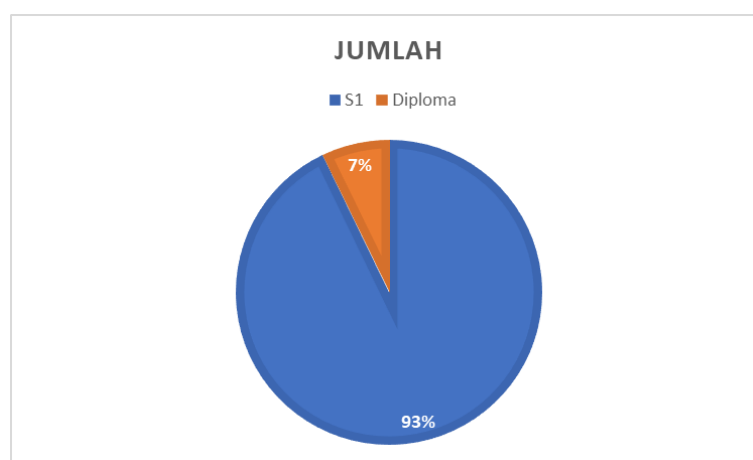
57%, diikuti dengan lama bekerja 4-6 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 38% dan lama bekerja <1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor) pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-3 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S1	39	93%
Diploma	3	7%
Total	42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun, 2023



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berdasarkan Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 39 orang dengan persentase 93% dan responden dengan Pendidikan terakhir diploma adalah sebanyak 3 orang dengan persentase 7%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai di PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor) pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki Pendidikan terakhir S1.

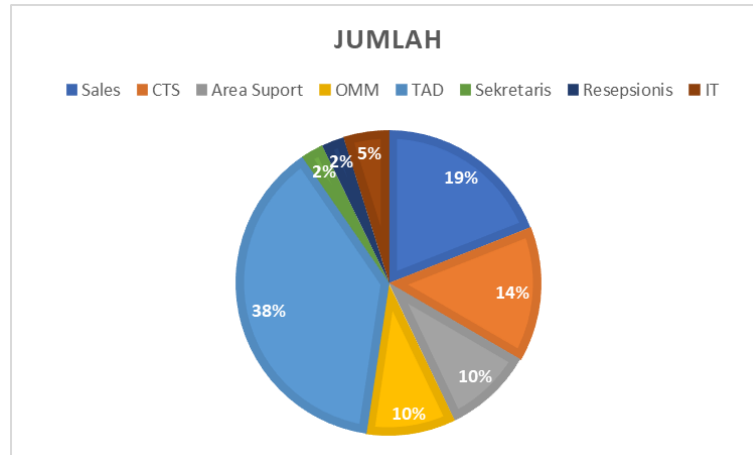
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

Bagian/Divisi	Jumlah	Persentase
Sales	8	19%
CTS	6	14%
Area Suport	4	10%
OMM	4	10%
TAD	16	38%
Sekretaris	1	2%
Resepsionis	1	2%
IT	2	5%

Total	42	100%
-------	----	------

Sumber: Data Primer yang diolah tahun, 2023



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dari bagian/divisi TAD(Tenaga Ahli Daya) sebanyak 16 orang dengan persentase 38%.

4.2 Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Lingkungan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

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

1. Penerangan

a. Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	26%
Setuju	4	27	108	64%
Kurang Setuju	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	175	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (64%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden (10%). Dengan nilai skor total 175.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{42(5)} \times 100\% = 83,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja” adalah 83,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya tingkat penerangan dapat mempengaruhi ketelitian kerja.

b. Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	21%
Setuju	4	27	108	65%
Kurang Setuju	3	6	18	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	171	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (65%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 6 responden (14%). Dengan nilai jumlah skor 171.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{171}{42(5)} \times 100\% = 81,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan” adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan penerangan yang ada di ruang kerja tidak menyilaukan karyawan saat bekerja.

c. Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	38%
Setuju	4	5	20	12%
Kurang Setuju	3	19	57	45%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	161	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 19 responden (45%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 161.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{42(5)} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan” adalah 76,7% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya karyawan merasa penerangan yang ada diruang kerja belum sesuai kebutuhan dikarenakan ada beberapa ruangan yang lampunya sudah redup/mati.

2. Suhu Udara

a. Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	21%
Setuju	4	28	112	67%
Kurang Setuju	3	5	30	12%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	187	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (67%), dan jawaban terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 5 responden (12%). Dengan nilai skor total 187.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{42(5)} \times 100\% = 89,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai” adalah 89,0% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut, artinya suhu yang ada diruangan kerja karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan.

b. Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	28	140	67%
Setuju	4	14	56	33%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	196	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan “Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja” adalah sangat setuju

yaitu sebanyak 28 responden (67%) dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 14 responden (33%). Dengan nilai skor total 196

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{196}{42(5)} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara dapat membantu kenyamanan kerja, jika sirkulasi udara tidak baik maka kenyamanan kerja karyawan akan terganggu tetapi jika sirkulasi udara baik maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja.

c. Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	26	104	62%
Kurang Setuju	3	16	48	38%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 26 responden (62%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 16 responden (38%). Dengan nilai skor total 152

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{42(5)} \times 100\% = 72,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai” adalah 72,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

3. Tingkat Kebisingan

a. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	29%
Setuju	4	3	12	7%
Kurang Setuju	3	27	81	64%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

Jumlah	42	153	100%
--------	----	-----	------

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 27 responden (64%) dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 153

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{42(5)} \times 100\% = 72,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising” adalah 72,8% yang menunjukkan bahwa responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja itu masih belum cukup tenang atau masih terdengar suara-suara mesin.

- b. Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	12	48	28%
Kurang Setuju	3	28	84	67%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	136	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 28 responden (67%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 136

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{42(5)} \times 100\% = 64,7\% \end{aligned}$$

Jadi total tanggapan responden mengenai “Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu” adalah 64,7% yaitu menunjukkan bahwa responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa suara bising yang terdengar ke dalam ruangan kerja karyawan itu mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

- c. Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	31	155	74%
Setuju	4	4	16	10%

Kurang Setuju	3	7	21	17%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	192	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 31 responden (74%) dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 4 responden (10%). Dengan nilai skor total 192

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{192}{42(5)} \times 100\% = 91,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja” adalah 91,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju jika tingkat kebisingan dapat mempengaruhi konsentrasi kerja.

4. Keamanan Kerja

a. Merasa aman ketika bekerja

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa aman ketika bekerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	29	166	69%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	181	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (69%) dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden (31%). Dengan nilai skor total 181

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{42(5)} \times 100\% = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja” adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa aman ketika sedang bekerja.

b. Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	36%
Setuju	4	0	0	0%
Kurang Setuju	3	13	39	31%
Tidak Setuju	2	14	28	33%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	142	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju yaitu sebanyak 14 responden (33%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 13 responden (31%). Dengan nilai skor total 142

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{42(5)} \times 100\% = 67,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja” adalah 67,6% yang menunjukkan bahwa responden “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa di beberapa ruangan kerja belum terdapat fasilitas CCTV.

- c. Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “ Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	33%
Setuju	4	8	32	19%
Kurang Setuju	3	17	51	40%
Tidak Setuju	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	159	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju yaitu sebanyak 17 responden (40%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 159

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{42(5)} \times 100\% = 75,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan” adalah 75,7% yang menunjukkan bahwa responden “Kurang Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa petugas keamanan jarang berkeliling untuk mengecek keamanan di dalam kantor.

5. Tata Letak

- a. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapih diruangan kerja

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapih diruangan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	55%
Setuju	4	3	12	7%
Kurang Setuju	3	13	39	29%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	174	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (55%) dan jawaban terendah adalah setuju yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 174

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{42(5)} \times 100\% = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapih diruangan kerja” adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penataan ruangan sudah cukup tersusun dengan rapih, seperti penataan meja, kursi dll

6. Hubungan Rekan Kerja

- a. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik dengan rekan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	31%
Setuju	4	18	72	43%
Kurang Setuju	3	11	33	26%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	170	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 18 responden (43%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 11 responden (26%). Dengan nilai skor total 170

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{42(5)} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Komunikasi yang baik dengan rekan kerja” adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terjalin antar karyawan sudah cukup baik.

b. Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	57%
Setuju	4	15	60	36%
Kurang Setuju	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	189	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden (57%) dan jawaban terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 189

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{189}{42(5)} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja” adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi antara karyawan dengan atasan di dalam lingkungan kerja sudah cukup baik.

c. Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	33%
Setuju	4	22	88	52%
Kurang Setuju	3	6	18	14%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		42	176	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (52%) dan jawaban

terendah adalah kurang setuju yaitu sebanyak 6 responden (14%). Dengan nilai skor total 176

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{42(5)} \times 100\% = 83,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa suasana kerja yang diciptakan sudah cukup harmonis dan menyenangkan.

Tabel 4.22 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Skor	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Penerangan 1. Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja 2. Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan 3. Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	175 171 161	83,3% 81,4% 76,7%	80,5%
2.	Suhu Udara 1. Suhu ruangan kerja sudah sesuai 2. Sirkulasi udara membantu keyamanan kerja 3. Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai	187 196 152	89,0% 93,3% 72,3%	84,9%
3.	Tingkat Kebisingan 1. Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising 2. Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu 3. Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja	153 136 192	72,8% 64,7% 91,4%	76,3%
4.	Keamanan Kerja 1. Merasa aman ketika bekerja 2. Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja 3. Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan	181 142 159	86,1% 67,6% 75,7%	76,5%
5.	Tata Letak 1. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapih	174	82,8%	82,8%
6.	Hubungan Rekan Kerja 1. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja	170	80,9%	84,9%

	2. Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja	189	90%	
	3. Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan	176	83,8%	
Rata-rata total tanggapan responden		80,9%		

Sumber : Data diolah, tahun 2023

Berdasarkan analisis deskriptif pada variable lingkungan kerja di peroleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 80,9%. Dimana total tanggapan responden berada pada interval (80-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) adalah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak dan hubungan rekan kerja.

Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator hubungan rekan kerja dan suhu udara di peroleh nilai rata-rata sebesar 84,9%, dapat disimpulkan bahwa pada indikator hubungan rekan kerja yaitu komunikasi yang terjalin antara karyawan dan atasan itu sangat baik sedangkan komunikasi yang terjalin antara sesama rekan kerja itu cukup baik dan juga suasana di tempat kerja yang cukup harmonis dan menyenangkan.

Diikuti pada indikator suhu udara dapat disimpulkan bahwa suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan itu sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan juga tingkat kelembaban yang ada di ruangan kerja karyawan itu cukup baik. Lalu diikuti dengan indikator tata letak dengan nilai rata-rata sebesar 82,8% yang artinya bahwa tata letak yang ada di beberapa ruang kerja karyawan itu sudah tersusun rapih tetapi ada beberapa ruangan yang masih belum tersusun dengan rapih.

Diikuti dengan indikator penerangan dengan nilai rata-rata sebesar 80,5% yang artinya bahwa penerangan di ruang kerja karyawan cukup baik tidak menyilaukan akan tetapi lampu di beberapa ruangan kerja sudah mulai redup/mati itu di diamkan saja oleh perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama sehingga itu dapat mempengaruhi tingkat ketelitian kerja karyawan.

Selanjutnya diikuti dengan indikator keamanan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 76,5% yang artinya bahwa keamanan diruang kerja cukup baik karena ada beberapa ruangan kerja karyawan yang tidak menggunakan kamera CCTV dan juga petugas keamanan yang tidak sering atau jarang berkeliling untuk mengecek keadaan dan keamanan di sekitar lingkungan kerja.

Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 76,3%% terdapat pada indikator tingkat kebisingan, dapat disimpulkan bahwa di ruangan kerja karyawan itu masih terdengar suara bising yang berasal dari mesin-mesin yang ada sehingga itu cukup mengganggu kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan.

4.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kepuasan Kerja):

1. Pekerjaan

a. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	13	65	31%
Cukup Puas	4	18	72	43%
Puas	3	9	27	21%
Kurang Puas	2	2	4	5%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	168	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 18 responden (43%) dan jawaban terendah adalah kurang puas yaitu sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 168

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{42(5)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

b. Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	2	10	5%
Cukup Puas	4	24	96	57%
Puas	3	16	48	38%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	154	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 24 responden (57%) dan

jawaban terendah adalah sangat puas yaitu sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 154

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{42(5)} \times 100\% = 73,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan” adalah 73,3% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup sering diberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan tetapi harus sesuai dengan ketentuan yang sudah diberikan.

c. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	9	45	21%
Cukup Puas	4	26	104	62%
Puas	3	7	21	17%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	170	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 26 responden (62%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 7 responden (17%). Dengan nilai skor total 170

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{42(5)} \times 100\% = 80,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu” adalah 80,9% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup sering menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Gaji

a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian gaji dengan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	15	75	36%
Cukup Puas	4	24	96	57%
Puas	3	3	9	7%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	180	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 24 responden (57%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 180

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{42(5)} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kesesuaian gaji dengan pekerjaan” adalah 85,7% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

b. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	8	40	19%
Cukup Puas	4	27	108	64%
Puas	3	7	21	17%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	169	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 27 responden (64%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 7 responden (17%). Dengan nilai skor total 169

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{169}{42(5)} \times 100\% = 80,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup” adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar pegawai merasa bahwa gaji yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

c. Puas dengan gaji yang diberikan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Puas dengan gaji yang diberikan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	13	65	31%
Cukup Puas	4	26	104	62%
Puas	3	3	9	7%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	178	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 26 responden (62%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 3 responden (7%). Dengan nilai skor total 180

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{42(5)} \times 100\% = 84,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Puas dengan gaji yang diberikan” adalah 84,8% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

3. Supervisi

a. Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	7	35	17%
Cukup Puas	4	33	132	79%
Puas	3	2	6	5%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	173	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 33 responden (79%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 173

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{42(5)} \times 100\% = 82,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah” adalah 82,3% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa supervisi sering memberikan bantuan ketika bawahan nya sedang mengalami kendala dalam mengerjakan tugasnya.

b. Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	1	5	2%
Cukup Puas	4	22	88	52%
Puas	3	19	57	45%

Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	150	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 22 responden (52%) dan jawaban terendah adalah sangat puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 150

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{42(5)} \times 100\% = 71,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan” adalah 71,4% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa responden merasa pengawasan yang dilakukan supervisi cukup membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

c. Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	0	0	0%
Cukup Puas	4	31	124	74%
Puas	3	11	33	26%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	157	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 31 responden (74%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 11 responden (26%). Dengan nilai skor total 157

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{42(5)} \times 100\% = 74,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan” adalah 74,8% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa supervisi dapat menyampaikan perintah dengan cukup baik kepada bawahannya.

4. Rekan Kerja

a. Kerjasama dalam tim cukup baik

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama dalam tim cukup baik”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	12	60	29%
Cukup Puas	4	18	72	43%
Puas	3	12	36	29%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	168	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 18 responden (43%) dan jawaban terendah adalah sangat puas dan puas yaitu sebanyak 12 responden (29%). Dengan nilai skor total 168

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{42(5)} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kerjasama dalam tim cukup baik” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa kerja sama karyawan antar divisi itu cukup baik dalam menjalankan tanggungjawab pekerjaannya.

b. Saling menghormati sesama karyawan

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saling menghormati sesama karyawan”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	1	5	2%
Cukup Puas	4	34	136	81%
Puas	3	7	21	17%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 34 responden (81%) dan jawaban terendah adalah sangat puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 162

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{42(5)} \times 100\% = 77,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saling menghormati sesama karyawan” adalah 77,1% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak

memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT Perusahaan Gas Negara (Area Bogor) sudah saling menghormati antar sesama karyawan.

c. Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	6	30	14%
Cukup Puas	4	28	112	67%
Puas	3	8	24	19%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	166	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 28 responden (67%) dan jawaban terendah adalah sangat puas yaitu sebanyak 6 responden (14%). Dengan nilai skor total 166

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{42(5)} \times 100\% = 79,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi” adalah 79,0% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan menikmati atau merasa nyaman bekerja dengan divisi yang sedang dijalankannya.

5. Promosi

a. Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	0	0	0%
Cukup Puas	4	30	120	71%
Puas	3	12	36	29%
Kurang Puas	2	0	0	0%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	156	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 30 responden (71%) dan jawaban terendah adalah puas yaitu sebanyak 12 responden (29%). Dengan nilai skor total 156

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

$$= \frac{156}{42(5)} \times 100\% = 74,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik” adalah 74,3% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa keadilan kebijakan didalam promosi pegawai sudah dilakukan dengan cukup baik.

b. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	0	0	0%
Cukup Puas	4	26	104	62%
Puas	3	15	45	36%
Kurang Puas	2	1	2	2%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	151	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 26 responden (62%) dan jawaban terendah adalah kurang puas yaitu sebanyak 1 responden (2%). Dengan nilai skor total 151

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{42(5)} \times 100\% = 71,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai” adalah 71,9% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat memiliki kesempatan untuk promosi jabatan.

c. Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif”

Tanggapan Responden	Bobot	Responden	Skor	Persentase
Sangat Puas	5	0	0	0%
Cukup Puas	4	26	104	62%
Puas	3	14	42	33%
Kurang Puas	2	2	4	5%
Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah		42	150	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah cukup puas yaitu sebanyak 26 responden (62%) dan

jawaban terendah adalah kurang puas yaitu sebanyak 2 responden (5%). Dengan nilai skor total 150

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{42(5)} \times 100\% = 71,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif” adalah 71,4% yang menunjukkan bahwa responden lebih banyak memilih “Cukup Puas”. Dapat disimpulkan bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup obyektif.

Tabel 4.38 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Skor	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1.	Pekerjaan			
	1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai	168	80%	78,1%
	2. Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan	154	73,3%	
	3. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu	170	80,9%	
2.	Gaji			
	1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	180	85,7%	83,7%
	2. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	169	80,5%	
	3. Puas dengan gaji yang diberikan	178	84,8%	
3.	Supervisi			
	1. Supervisi memberikan bantuan ketika bawahan bermasalah	173	82,3%	76,2%
	2. Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan	150	71,4%	
	3. Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan	157	74,8%	
4.	Rekan Kerja			
	1. Kerja sama dalam tim cukup baik	168	80%	76,7%
	2. Saling menghormati sesama karyawan	162	71,1%	
	3. Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi	166	79,0%	
5.	Promosi			
	1. Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik	156	74,3%	72,5%

	2. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai	151	71,9%	
	3. Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif	150	71,4%	
Rata-rata total tanggapan responden		77,4%		

Sumber : Data diolah, tahun 2023

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77,4%. Dimana total tanggapan responden berada pada interval (60-79), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) adalah baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “Cukup Puas” dari responden mengenai indikator pekerjaan, gaji, supervisi, rekan kerja, dan promosi.

Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator gaji yaitu diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,7%, artinya menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan tanggungjawab kerja yang di berikan oleh perusahaan dan karyawan merasa puas dengan gaji tersebut.

Diikuti dengan indikator pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 78,1%, dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan sedikit kebebasan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Diikuti dengan indikator rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 76,7% dapat disimpulkan bahwa kerja sama karyawan dalam tim cukup baik sehingga karyawan cukup menikmati bekerja dengan divisi yang dijalankan sekarang ini.

Diikuti dengan indikator supervisi dengan nilai rata-rata sebesar 76,2%, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang diberikan oleh supervisi itu kurang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga supervisi kadang-kadang memberikan perintah yang sedikit membingungkan bagi karyawannya.

Sedangkan pada indikator yang memiliki nilai tanggapan responden terendah itu ada pada indikator promosi dengan nilai rata-rata sebesar 72,5%, dapat disimpulkan bahwa promosi yang dilakukan oleh PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) itu masih kurang obyektif karna prestasi kerja yang baik kadang menghasilkan adanya promosi jabatan dan juga kadang tidak menghasilkan promosi jabatan sehingga keadilan kebijakan promosi masih belum diterapkan dengan baik.

4.2.3 Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

1. Uji Asumsi Klasik

a. 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 4.39 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43531300
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.073
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.129
Asymp. Sig (2-tailed)		.077

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.40 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.923	3.543		1.954	.058
	Lingkungan Kerja	-.089	.054	-.251	-1.640	.109

a. Dependent Variable: Res_Abs

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X dan Y menunjukkan hasil nilai sig $0,109 > 0,05$ yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.41 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.446	5.948		5.959	.000
	Lingkungan Kerja	.352	.091	.521	3.859	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 35.446 + 0,352 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 35.446 artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan sebesar 35.446 poin.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,352 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada lingkungan kerja 1 poin maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 poin.

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 nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.253	1.45314

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa pada nilai $R^2 = 0,521$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kepuasan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) di pengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 52,1% sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui 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 4.43 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.446	5.948		5.959	.000
	Lingkungan Kerja	.352	.091	.521	3.859	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

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

Keterangan :

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

n = jumlah responden

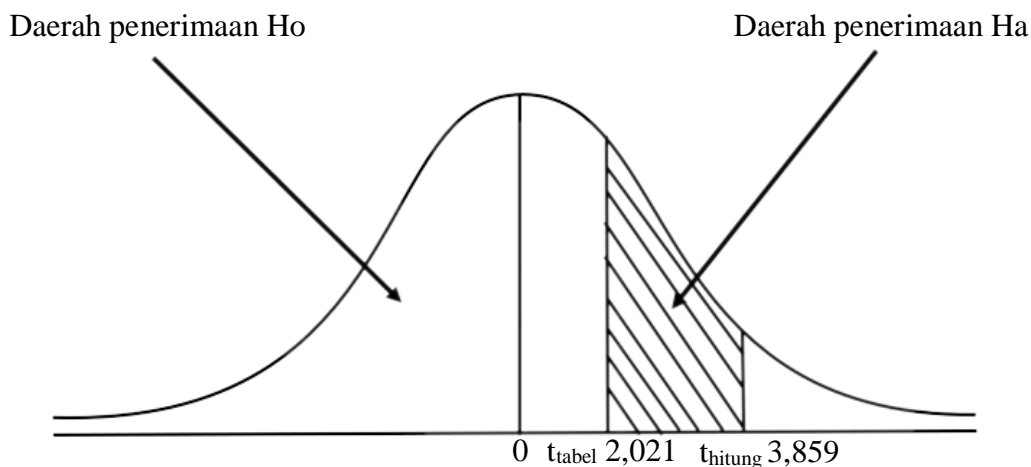
k = jumlah variable bebas

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0,05 / 2 ; 42-1-1$$

$$= 0,025 ; 40$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,021.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,859 dan t_{tabel} sebesar 2,021, maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor), pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor).

Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai sig sebesar 0,077 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil heteroskedastisitas pada variabel X dan Y diperoleh nilai sig 0,109 > 0,05 yang artinya bahwa variabel yang diuji tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil kepuasan kerja karyawan sebesar 35,446 dan lingkungan kerja sebesar 0,352 nilai 35,446 berarti bahwa nilai konstanta (a) artinya jika lingkungan kerja nilainya nol, maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 35,446. Lingkungan kerja sebesar 0,352 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja naik satu poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,352. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 52,1\%$ dan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan juga fasilitas. Pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai thitung adalah sebesar 3,859 dan ttabel sebesar 2,021, maka ($3,859 > 2,021$) artinya tolak H_0 terima H_a .

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

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musdaieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2018), Sri Rahayu Mulya Ningsih (2020), Made Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi (2019), Armini Ningsih, Syachrul, dan Tia Ratnasari (2020), Hanifah Caniago (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja 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 terhadap kepuasan kerja, dengan hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja 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 terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada karyawan yang berjumlah 42 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 80,9%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) adalah sangat baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada karyawan yang berjumlah 42 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 77,4%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa kepuasan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X) sebesar 3,859 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 atau $t_{hitung} 3,859 > 2,021 t_{tabel}$ 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 $KD = 52,1\%$ dan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) yang sudah diperoleh dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) dikategorikan sangat baik, namun hasil tersebut masih jauh dengan yang diharapkan. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator “keamanan kerja” dan “tingkat kebisingan”, pada indikator keamanan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kembali terkait fasilitas CCTV pada setiap ruangan kerja karena hanya ada beberapa ruangan kerja saja yang terdapat fasilitas CCTV sehingga karyawan lebih merasa nyaman ketika bekerja

dan juga petugas keamanan atau bahkan atasan bisa ikut memantau karyawan dan keadaan sekitar melalui kamera CCTV tersebut. Selanjutnya pada indikator tingkat kebisingan disarankan di setiap ruangan diberikan peredam suara supaya suara bising yang ada tidak terdengar kedalam ruangan kerja karyawan supaya karyawan bisa bekerja dengan lebih konsentrasi.

2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor) dikategorikan baik. Maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator “supervisi” dan “promosi”, pada indikator promosi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan keadilan kebijakan promosi bagi karyawannya dan melakukan promosi dengan obyektif sesuai dengan prestasi kerja karyawan, dan juga pada indikator supervisi ketika atasan memberikan perintah atau tugas sebaiknya memperhatikan kembali apakah karyawan sudah paham dengan tugas yang diperintahkan. Sehingga dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan serta memperbaiki kebijakan promosi maka pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arimi N, S. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Marketing*.
- Bandeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro, d. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Caniago, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga.
- et al, S. S. (2017). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani. (2020). *Metodollogi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Bandung: Alfabeta.
- Made Nensy Dwijayanti, et al. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta. Mangutama Badung, *Jurnal Manajemen*

- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muktiwibowo, et al. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*
- R, M. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kkerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 Bagi Karyawan Torseba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sri Rahayu Mulya Ningsih. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. *E-Journal Manajemen UNUD*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi ke Dua Puluh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Salsabila Nur Rizky
Alamat : Jalan Pondok Rumput Gang Nila RT/RW 004/011 No.
03, Kelurahan Kebon Pedes, Kecamatan Tanah Sareal,
Kota Bogor 16162.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 08 Maret 2001
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Pondok Rumput 1 Bogor
- SMP : SMP PGRI 6 Bogor
- SMA : SMA PGRI 3 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 22 Juni 2023

Peneliti,

(Salsabila Nur Rizky)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Magang



LETTER OF STATEMENT ACKNOWLEDGEMENT

No: 086000.KET/DL.03/HCM/2022

Group Head of Human Capital Management PT Perusahaan Gas Negara Tbk, herewith declares that :

No.	Name	University	Division
1.	Salsabila Nur Rizky	Management, Universitas Pakuan Bogor	Area Bogor

Has undergone an internship at PT Perusahaan Gas Negara Tbk for the period of **July 18th 2022 until September 30th 2022**

During the internship, Salsabila Nur Rizky has shown good behaviour and performed very well.

Jakarta, August 31st 2022
Group Head Human Capital Management



Baskara Agung Wibawa *Baskara Agung Wibawa*

Lampiran 2. Kuesioner

a. Kuesioner Pra Survey KUESIONER PRA SURVEY

Responden yang terhormat,

Saya Salsabila Nur Rizky dengan NPM 021119072 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 Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)”. Untuk itu saya memohon kesediaan para karyawan untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Divisi/Bagian:

- a. Sales
- b. CTS
- c. Area Suport
- d. OMM
- e. TAD
- f. Sekretaris
- g. Resepsionis
- h. IT

Pertanyaan

A. Lingkungan Kerja (X)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Suasana kerja yang diciptakan cukup nyaman		
2	Tingkat kebersihan pada tempat kerja sudah baik		
3	Pencahayaan di ruang kerja sudah baik		
4	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dalam bekerja sama		
5	Peralatan atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih layak dan berfungsi dengan baik		
6	Kelengkapan yang diberikan perusahaan sudah cukup dalam menunjang pekerjaan		

B. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Merasa puas dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan		
2	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan		
3	Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan sudah baik		
4	Pimpinan atau atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan		
5	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik		
6	Merasa puas dengan rekan kerja		

b. Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)

Dengan Hormat,

Saya Salsabila Nur Rizky, Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor dengan Nomor Pokok Mahasiswa 021119072, sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perusahaan Gas Negara Tbk (Area Bogor)”. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh sebab itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu. Atas Kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 25 April 2023

Hormat Saya,

Salsabila Nur Rizky

I. Identitas Responden

1. Bagian :
 - a. Sales
 - b. CTS
 - c. Area Suport
 - d. OMM
 - e. TAD
 - f. Sekretaris
 - g. Resepsionis
 - h. IT
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. < 20 Tahun
 - b. 21-30 Tahun
 - c. 31-40 Tahun
 - d. 41-50 Tahun
 - e. >51 Tahun
4. Lama Bekerja :
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-3 Tahun
 - c. 4-6 Tahun
 - d. 7-9 Tahun
 - e. > 10 Tahun
5. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
Keterangan Parameter sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	SP = Sangat Puas
S = Setuju	CP = Cukup Puas
KS = Kurang Setuju	P = Puas
TS = Tidak Setuju	KP = Kurang Puas
STS = Sangat Tidak Setuju	TP = Tidak Puas
3. Dimohon menjawab seluruh pertanyaan yang ada.

III. Pertanyaan Variabel X (Lingkungan Kerja)

No	Insturmen Pertanya	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Lingkungan Kerja					
Penerangan						
1.	Tingkat penerangan meningkatkan ketelitian kerja					
2.	Penerangan ruang kerja tidak menyilaukan					
3.	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
Suhu Udara						
4.	Suhu ruangan ditempat kerja sudah sesuai					
5.	Sirkulasi udara membantu kenyamanan kerja					
6.	Tingkat kelembaban diruang kerja sudah sesuai					
Tingkat Kebisingan						
7.	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising					
8.	Suara yang terdengar dari dalam ruangan kerja tidak mengganggu					
9.	Tingkat kebisingan mempengaruhi konsentrasi kerja					
Keamanan Kerja						
10.	Merasa aman ketika bekerja					
11.	Adanya fasilitas CCTV di setiap ruangan kerja					
12.	Adanya petugas keamanan yang berkeliling untuk mengecek keamanan					
Tata Letak						
13.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapih diruang kerja					
Hubungan Rekan Kerja						
14.	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
15.	Komunikasi yang baik dengan atasan di dalam lingkungan kerja					
16.	Suasana ditempat kerja harmonis dan menyenangkan					

IV. Pertanyaan Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No	Insturmen Pertanyaa	Pilihan Jawaban				
		SP	CP	P	KP	TP
B.	Kepuasan Kerja					
Pekerjaan						
1.	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai					
2.	Kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan					
3.	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu					
Gaji						
4.	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan					
5.	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup					
6.	Puas dengan gaji yang diberikan					
Supervisi						
7.	Supervisi memberi bantuan ketika bawahan bermasalah					
8.	Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi membantu menyelesaikan pekerjaan					
9.	Supervisi tidak memberikan perintah yang membingungkan					
Rekan Kerja						
10.	Kerjasama dalam tim cukup baik					
11.	Saling menghormati sesama karyawan					
12.	Menikmati bekerja dengan satu divisi/fungsi					
Promosi						
13.	Keadilan kebijakan promosi pegawai sudah diterapkan dengan baik					
14.	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai					
15.	Promosi pegawai sudah dilakukan secara obyektif					

Lampiran 3. Hasil Jawaban Pra Survey

a. Hasil Jawaban Pra Survey Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang diciptakan cukup nyaman	Tingkat kebersihan pada tempat kerja sudah baik	Pencahayaan di ruang kerja sudah baik	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dalam bekerja sama	Peralatan atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih layak dan berfungsi dengan baik	Kelengkapan yang diberikan perusahaan sudah cukup dalam menunjang pekerjaan
Ya	Ya	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya
Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya
Tidak	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak
Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya
Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya
Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Ya
Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya
Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Tidak	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Ya
Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Ya	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya
Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya

b. Hasil Jawaban Pra Survey Kepuasan Kerja

Merasa puas dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan	Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan sudah baik	Pimpinan atau atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	Perusahaan memberikan peluang yang sama untuk maju bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik	Merasa puas dengan rekan kerja
Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya
Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya
Tidak	Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Ya	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya	Tidak
Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Ya
Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak
Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya
Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak
Ya	Ya	Ya	Ya	Tidak	Tidak
Ya	Ya	Tidak	Ya	Ya	Ya
Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Tidak
Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak
Ya	Tidak	Ya	Ya	Tidak	Ya
Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Ya

Lampiran 4. Hasil Jawaban Kuesioner

a. Jawaban Uji Validitas Lingkungan Kerja

n	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	TS
1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	66
2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	72
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	2	2	4	3	3	3	1	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	59
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	78
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88
7	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	63
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
9	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	66
10	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	66
11	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	61
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
13	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	65
14	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	63
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	69
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
17	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	65
18	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
19	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	69
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	66
21	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	61
22	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	66
23	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	70
24	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4	4	3	4	4	4	69
25	5	4	4	3	4	3	3	2	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	65
26	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	59
27	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	66

28	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	69
29	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	66
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72

b. Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja

n	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	TS
1	5	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	68
2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	68
3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	68
4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	65
5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	66
6	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	63
7	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	63
8	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	66
9	5	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	68
10	3	4	2	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4	65
11	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	61
12	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	67
13	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	66
14	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	66
15	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	69
16	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	66
17	3	4	2	3	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	57
18	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	5	62
19	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	2	5	4	5	68
20	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	2	3	5	5	67
21	5	4	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	66

22	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	4	69
23	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	5	4	68
24	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	3	2	5	3	4	4	64
25	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	2	5	3	4	5	63
26	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	64
27	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	65
28	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	67
29	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	64
30	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	68
31	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	5	5	5	4	63
32	4	4	5	4	4	3	3	2	5	5	4	3	5	4	4	5	64
33	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	63
34	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	66
35	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	66
36	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	4	5	4	63
37	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	2	2	4	5	4	65
38	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	64
39	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	66
40	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	2	4	5	5	61
41	4	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	63
42	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	66

c. Jawaban Uji Validitas Kepuasan Kerja

n	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TS
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	54
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	54
4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	54
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	54
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
7	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	52
8	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	56
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	57
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	53
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	57
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	56
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	55
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
25	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	55
26	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	54
27	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	54

30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

d. Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja

n	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TS
1	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	60
2	5	3	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	60
3	4	4	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	60
4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	58
5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	58
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
7	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	4	57
8	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	58
9	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	60
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	61
11	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	58
12	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
13	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	58
14	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	61
16	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	60
17	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	58
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
20	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	59
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	59
22	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	58

23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60
24	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
25	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	57
26	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	2	56
27	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	58
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	58
30	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	59
31	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	57
32	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	57
33	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
34	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	57
35	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
37	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	55
38	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
39	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	56
40	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
41	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57
42	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57