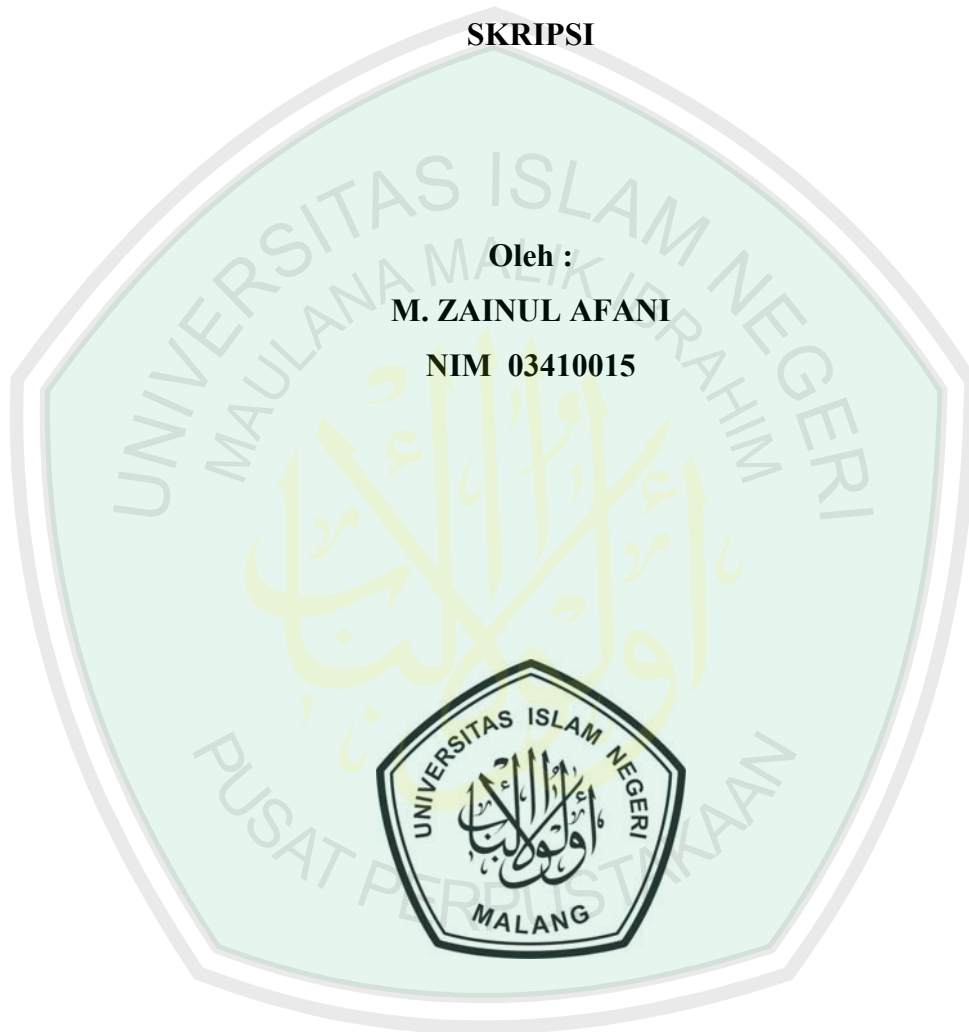


**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MADIUN**

SKRIPSI

Oleh :
M. ZAINUL AFANI
NIM 03410015



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2008

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MADIUN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada :
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh :
M. ZAINUL AFANI
NIM 03410015**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2008**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MADIUN**

SKRIPSI

Oleh :

M. ZAINUL AFANI
NIM 03410015

Telah disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, S.Psi., M.si
NIP. 150 294 454

Tanggal,Maret 2008

Mengetahui :
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KOTA MADIUN**

SKRIPSI

Oleh :
M. ZAINUL AFANI
NIM 03410015

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal,.....,, 2008

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. (Ketua Penguji)

Zainul Arifin, M.Ag
NIP.150 267 274

()

2. (Penguji Utama)

Drs. H. Yahya, MA
NIP. 150 246 404

()

3. (Sekretaris Penguji/Pembimbing)

Andik Rony Irawan, S.Psi., M.si
NIP. 150 294 454

()

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda dibawah ini :

Nama : Mohammad Zainul Afani

Nim : 03410015

Alamat : Sirapan RT 06/ 03 Kec/Kab Madiun.

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul : **HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.** Merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan / atau pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang,, 2008

Hormat Peneliti

M. Zainul Afani

MOTTO

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

1. Demi masa.
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian,
3. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Al-Ashr : 1-3)

€ Barang siapa yang menjadikan dirinya pemimpin, maka hendaknya dia mulai mengajar dirinya sendiri sebelum mengajar orang lain. (Ali bin AbiTholib)

€ PERUBAHAN BESAR DIAWALI DARI PERUBAHAN KECIL
DALAM DIRI SENDIRI (penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan tangan terbuka dan rasa bersyukur kupersembahkan karya kecil ini kepada :

- ◊ Bapak dan ibuku, sembah sungkem dan tiada kata terucap kecuali terima kasih atas iringan do'a, nasehat, dukungan, dan kesabaran yang tercurah dengan ikhlas sehingga karya ini cepat selesai.
- ◊ Kakak-kakakku, terima kasih atas segala kritik, saran, dan nasehat yang telah membantu dan mendorong semangatku agar cepat menyelesaikan kuliah.
- ◊ Nusa, Bangsa, dan Agama semoga karya ini bermanfaat.

Thank to:

Semua sahabat-sahabat seperjuangan Anak Psikologi 2003 dan mas/mbak terima kasih atas ukhuwah dan persahabatan yang telah mewarnai kenangan yang tidak terlupakan.

My Best Friends GulDuz (suwun bantuane), Fuad, A'ar kapan nyusul ujian, Faiz, Bintan, Erwin, Kokok, Lukman, dan Crew Lainnya yang telah menjadi tempat bertukar pikiran.

KOST KERTO REJO 16: BAPAK/IBU DAN MBAH KOST SEKELUARGA TERIMA KASIH TELAH MENYEDIAKAN TEMPAT MENGIKIR CERITA DAN TEMPAT YANG SEJUK UNTUK BERTEDUH SELAMA STUDI DI KOTA MALANG. SOBAT-SOBAT KOST: ROUF, ONY, LUKMAN, BUDI, RICKY, RISMA, TONOX, HENDRI, CP, IBAN TERIMA KASIH ATAS SEMUANYA.

Teman-teman Ikatan Mahasiswa Madiun-Magetan (IMMAN) yang telah memberiku pengalaman dalam berorganisasi dan tempat untuk bersilaturahmi, kapan ada acara lagi semoga IMMAN exist terus.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah wa syukurillah lahaua wala kuwwata illa billah. Ucapan rasa syukur dan panjatan terima kasih kepada ALLAH SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, dan Hidayah-Nya serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Psikologi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

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

Skripsi ini terselesaikan atas dukungan, saran dan motivasi semua pihak kepada penulis yang tidak ternilai harganya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik dari mulai pencarian ide, penelitian dan sampai pada fhinising penelitian ini. Ucapan terima kasih ini kami tujukan kepada:

1. Bapak dan Ibu yang telah dengan ihklas membesarkan, merawat, mengasuh dan mendidik peneliti hingga sampai sekarang dan selamanya.

2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang beserta staf-stafnya yang telah memberikan kesempatan, pelayanan dan bimbingan untuk menyelesaikan studi di UIN Malang
3. Bapak Dr. H. Mulyadi M.Pd, selaku Dekan jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Malang.
4. Bapak Andik Roni Irawan yang telah bersedia menjadi dosen pembimbing, memberikan nasehat, petunjuk, arahan dan juga motivasi bagi peneliti untuk segera menyelesaikan penelitian dan studi.
5. Bapak dan Ibu dosen fakultas Psikologi UIN Malang yang telah rela dan ikhlas memberikan bekal ilmu yang bermanfaat kepada peneliti dan semoga bermanfaat.
6. Ibu Dra. Rahmawati W, MM selaku Direktur Bidang Umum PDAM Kota Madiun. Para staf Bidang Umum khususnya Bapak Siswanto yang telah membantu penulis dengan memberikan informasi dan data yang diperlukan. Mbak Mia yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data, serta kepada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun yang telah membantu partisipasi dalam menjadi koresponden penelitian penulis.
7. Semua sahabat-sahabat seperjuangan Anak Psikologi 2003 dan mas/mbak terima kasih atas ukhuwah dan persahabatan yang telah mewarnai kenangan yang tidak terlupakan.

8. My Best Friends GulDus, Fuad, A'ar, Faiz, Bintan, Erwin, Kokok, Lukman, dan Crew Lainnya yang telah menjadi tempat bertukar pikiran.
9. Kost *Kerto Rejo 16* : Bapak/Ibu kost sekeluarga, dan teman-teman kost yang telah menjadi tempat mengukir cerita dan tempat yang sejuk untuk berteduh selama studiku dikota Malang.
10. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Madiun-Magetan yang telah memberiku pengalaman dalam berorganisasi dan tempat untuk bersilaturahmi.
11. Semua pihak yang telah membantu

Untuk itu tiada kata lain yang patut penulis sampaikan kepada beliau yang telah berjasa, melainkan hanya ucapan terima kasih dengan diiringi doa dan permohonan semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta balasan kebajikan kepada mereka. Amin. Tidak menutup kemungkinan bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap maklum kepada segenap pembaca..

Selanjutnya hanya kepada Allah jualah penulis memohon, semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis sendiri khususnya dan kepada segenap pembaca umumnya.

Malang,.....2008

M. Zainul Afani.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	7
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN	7
E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA	10
1. Pengertian persepsi	10
2. Faktor-faktor persepsi	11
3. Pengertian lingkungan kerja	12
4. Lingkungan fisik kerja	15
4.1 Pengertian Lingkungan Fisik Kerja	15
4.2 Kondisi Ruang Kerja	16
4.3 Aspek-Aspek Kondisi Ruang Kerja	16

A. Penerangan	17
B. Warna	19
C. Lingkungan yang bersih	19
D. Jaminan keamanan	20
E. Sirkulasi udara	21
F. Kebisingan	23
5. Pandangan Islam tentang Lingkungan kerja	25
B. KEPUASAN KERJA	
1. Pengertian Kepuasan Kerja	29
2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	30
3. Gejala-gejala Ketidakpuasan kerja	36
4. Teori Kepuasan Kerja	37
a. Discrepancy Teori	37
b. Equity Teori	38
c. Two Factor Teori	39
5. Fungsi Kepuasan Kerja	43
6. Pandangan Islam tentang Kepuasan Kerja	44
7. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja ...	47
C. HIPOTESIS	50

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	51
B. Identifikasi Variable Penelitian	52
C. Definisi Operasional Variable	52
D. Populasi dan Sampel	53
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Uji Coba Angket	58
G. Validitas dan Reliabilitas	59
H. Teknik Analisa Data	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Obyek Penelitian	65
1. Sejarah Berdirinya	65
2. Visi	67
3. Misi	67
4. Lokasi	67
B. Penyajian dan Analisa Data	67
1. Validitas	67
2. Reliabilitas	69
3. Uji Hipotesis	70
4. Analisa Data	72
C. Pembahasan	75

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN	78
B. SARAN	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar populasi pegawai PDAM Kota Madiun	55
Tabel 2. Nilai skala likert	57
Tabel 3. Blue print persepsi lingkungan kerja	57
Tabel 4. Blue print kepuasan kerja	58
Tabel 5. Kategori penilaian	63
Tabel 6. Item valid angket persepsi lingkungan kerja	68
Tabel 7. Item valid angket kepuasan kerja	69
Tabel 8. Uji hasil reliabilitas	70
Tabel 9. Korelasi persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	72
Tabel 10. Nilai mean dan standar deviasi	73
Tabel 11. Kategori penilaian	73
Tabel 12. Tingkat persepsi lingkungan kerja	74
Tabel 13. Tingkat kepuasan kerja	74

ABSTRAK

Zainul afani, M. 2008. **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun**. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Psi

Kata Kunci : Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

Era globalisasi merupakan fenomena baru akibat perkembangan dan peningkatan dibidang ekonomi, sementara itu banyak terjadi perubahan-perubahan didunia ekonomi dan bisnis sebagai akibat dari era glabalisasi. Persaingan dan kemajuan organisasi dan industri yang pesat tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi dan industri selain sumber daya lainnya. Maka karyawan adalah kekayaan yang paling penting, karena mereka sebagai perencana, pelaksana, dan control atau pengendali dalam organisasi dan industri. Dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang berbed-beda dan karyawan tidak terlepas dari pikiran, perasaan, dan keinginan yang baik langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PDAM Kota Madiun. Jumlah sample dalam penelitian ini 37 responden , angket sebagai salah satu alat untuk mengumpulkan data baik pada variable lingkungan kerja maupun kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui korelasi diantara kedua variable maka data yang diperoleh diolah menggunakan komputasi dengan uji *Product Moment Colrelation* dari Pearson, sedangkan untuk validitas dan reliabilitas dianalisa dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisa data maka didapat hasil sebagai berikut: 56,76 % karyawan mengaku bahwa lingkungan kerjanya sangat kondusif, 21,62 % menyatakan lingkungan kerjanya kondusif, dan 21,62 % menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada kurang kondusif. Sedangkan untuk kepuasan kerja didapat hasil 43,24 % karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, 21,62 % karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedan, dan 35,14 % karyawan memliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Untuk korelasi terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai r_{xy} : 0,795 pada taraf signifikansi 5 %.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era Globalisasi merupakan fenomena baru akibat perkembangan atau peningkatan kegiatan ekonomi dan bisnis antar negara-negara di dunia misalnya Amerika Serikat, Jerman, Inggris China, dan sebagainya, dan yang diikuti oleh kemajuan teknologi seperti teknologi informasi, telekomunikasi dan transportasi. Kemajuan tersebut kegiatan ekonomi seakan-akan tanpa batas negara, dan oleh karena itu, dibutuhkan penyusunan strategi serta memantapkan kemampuan organisasi dalam menghadapi globalisasi.¹

Keadaan seperti ini, terdapat perubahan-perubahan di segala bidang kehidupan manusia, ini juga terjadi pada bidang organisasi atau industri dampak dari globalisasi juga dapat terlihat jelas dengan meningkatnya kerja sama dengan pihak lain agar mampu bersaing dalam pasar global.

Kemajuan organisasi dan industri yang pesat dewasa ini tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi dan industri, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam organisasi dan industri, selain sumber daya alam, dan peralatan. Bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan yang sangat menentukan, karena betapapun majunya teknologi,

¹ Marwah Diah, *Restrukturisasi BUMN di Indonesia* (Jakarta, 2003), hal. 1

berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan namun jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dan industri akan mencapai tujuannya.²

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian penting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.³

Kepuasan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja, karena kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kepuasan tidak diperhatikan maka kinerja karyawan dalam bekerja tidak optimal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat, kaarena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja,

² F.C. Gomes, *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, 1995), hal. 2

³ Malayu Hasibuan, *Menejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2001), hal 202

kedisiplinan, dan prestasi kerja⁴. Kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa variable seperti gaji, promosi, kelompok kerja, kondisi kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri. Mengenai kepuasan kerja setiap karyawan memiliki perbedaan dalam penilaian karena bersifat subyektif ini juga tergantung pada perbedaan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Jika dari variable tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja dan ini dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan. Kepuasan kerja berupaya mengukur respon afektif terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan merasa menyangkut harapan organisasi itu, seperti imbalan, dan yang serupa.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menurunnya semangat kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, lingkungan kerja yang tidak kondusif, rekan kerja yang menyebalkan, atau ada masalah pribadi. Lalu terpikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja di tempat lain.⁵

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya

⁴ Hasibuan, *Menejemen Sumber Daya Manusia.*, hal. 2

⁵ www. Kompas.com. Akses : Sabtu, 17 Desember 2005

lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja, sebab kesalahan dan kecelakaan dalam bekerja dapat mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan, hal ini seperti yang disampaikan oleh bahwa tidak diterapkannya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja ini akan mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan aman. Dalam lingkungan seperti ini para karyawan merasa tidak leluasa dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun akibatnya perusahaan akan kesulitan melakukan pengembangan dan mewujudkan tujuan.⁶

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.⁷

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik, dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Ini menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi bagi karyawan sehingga dapat mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

⁶ Ronald Nagoi, *Pengembangan Produksi Dan Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 1996), hal. 136-137

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung, 1996), hal. 22-23

Hasil kerja seharusnya didukung dengan kondisi lingkungan yang kondusif misalnya; ruang kerja yang nyaman, jumlah peralatan yang memadai, beban kerja dan jam kerja yang sesuai, dan hubungan baik dengan atasan maupun dengan karyawan lain. Dari sini diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan sehingga harapan dapat dicapai meskipun juga harus memperhatikan faktor-faktor yang lain seperti insentif, promosi dan lainnya⁸.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya bisa dikatakan, suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila dalam kondisi yang demikian karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman, dan selamat. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat terlihat akibatnya dalam waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak yang tentunya tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan produktif.⁹

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, karyawan, maupun instansi pemerintahan yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia. Hal

⁸ A.S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta, 2001), hal. 132

⁹ Satalaksana, *Teknik Tata Cara Kerja* (Bandung, 1983), hal. 84

ini menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan pekerja dalam bekerja karena pekerja atau karyawan sebagai titik sentral dalam perusahaan. Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran baik dari pihak perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri terutama dalam menjalankan tugasnya. Masih banyak anggapan bahwa pelaksanaan pengendali kecelakaan dan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja kurang bermanfaat, dan akan menambah biaya. Sikap inilah yang secara tidak langsung dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja bahkan produktivitas. Selanjutnya, seharusnya lingkungan tempat kerja harus diusahakan memenuhi syarat-syarat kebersihan, kesehatan dalam bekerja.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul :**“Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi lingkungan kerja pada karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun.
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun

3. Apakah ada hubungan persepsi Lingkungan Kerja karyawan pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui persepsi lingkungan kerja karyawan yang ada di dalam Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun
3. Mengetahui hubungan persepsi Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi di bidang psikologi organisasi dan industri pada khususnya.
2. Diharapkan dari penelitian ini memberikan masukan dan umpan balik untuk organisasi atau industri yang bersangkutan.
3. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan pengetahuan akan kedudukan Lingkungan kerja yang penting sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus untuk pengembangan organisasi dan industri dalam meningkatkan produktivitasnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pendahuluan, yang berisi pokok-pokok pemikiran yang melatar belakangi penulisan skripsi ini, yaitu terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Kepustakaan,

Kajian pustaka yang berisi tentang tinjauan pustaka yang mendukung terhadap penelitian, adapun teori-teori tersebut meliputi definisi lingkungan kerja, definisi kepuasan kerja., teori kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian berisi tentang identifikasi variabel, definisi operasional, populasi sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisa data.

BAB IV : Penyajian dan Analisis data

Penyajian dan analisis data, yang berisi latar belakang obyek serta penyajian dan analisis data.

BAB V: Kesimpulan dan Saran, terdiri dari:

- A. Kesimpulan
- B. Dan saran-saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi

Persepsi atau dalam bahasa inggrisnya *perception* berasal dari bahasa latin yaitu *perception*; dari *persepere*; yang artinya menerima atau mengambil¹⁰.

Leavitt, (1978) Persepsi dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu; sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu¹¹.

Atkinson, persepsi adalah penelitian bagaimana kita mengintegrasikan sensasi kedalam *percepts* obyek, dan bagaimana kita selanjutnya menggunakannya *percepts* untuk mengenali dunia (*percepts* adalah hasil dari proses perseptual).¹²

Brouwer (1983) menyatakan bahwa suatu replica dari banda di luar manusia yang intrapsikis, dibentuk berdasarkan rangsangan-rangsangan dari obyek.¹³

Persepsi merupakan proses pengorganisasian, pengintepretasikan, terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas integrated dalam diri individu. Karena dalam

¹⁰ Alex Sobur, *Psikologi Umum*, (Bandung, 2003), hal. 445

¹¹ *Ibid*

¹² Rita L. Atkinson, *Pengantar Psikologi Jilid: I* (Batam), hal. 276

¹³ Alex Sobur, *Op.cit.*, hal. 445

persepsi itu merupakan aktivitas integrated, maka seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, dan aspek lain akan ikut berperan dalam hal persepsi tersebut¹⁴. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikemukakan sekalipun stimulusnya sama, tetapi hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain tidak sama, sebab memiliki pengalaman, kemampuan berpikir yang berbeda. Davidoff (1981) Keadaan tersebut memberikan gambaran bahwa persepsi itu memang bersifat berbeda¹⁵.

2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor- faktor yang mempengaruhi persepsi ada dua yaitu faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal adalah apa yang ada dalam diri mempengaruhi individu dalam mengadakan persepsi dan faktor eksternal yaitu faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan¹⁶.

Mengenai keadaan individu (faktor internal) yang dapat mempengaruhi hasil persepsi dating dari dua sumber, yaitu berhubungan dengan segi jasmani, dan yang berhubungan dengan segi psikologis. Apabila sistem fisiologisnya terganggu, hal ini akan berpengaruh dalam persepsi seseorang, begitu pula pada segi psikologis yang memiliki komponen pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi¹⁷.

¹⁴ Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta, 2003), hal. 46

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid* hal. 47

Sedangkan faktor eksternal, agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus tersebut harus kuat atau dalam batas minimum untuk dapat dipersepsi oleh individu. Jika stimulus berwujud benda, maka ketepatan persepsi lebih terletak pada individu yang mengadakan persepsi, karena benda yang dipersepsi tidak ada usaha untuk mempengaruhi yang mempersepsi. Sedangkan lingkungan atau situasi khususnya melatarbelakangi stimulus juga akan berpengaruh dalam persepsi, apalagi obyek persepsi adalah manusia. Obyek dan lingkungan yang melatarbelakangi obyek merupakan kesatuan yang sulit dipisahkan. Obyek yang sama dengan situasi social yang berbeda, dapat menghasilkan persepsi yang berbeda¹⁸.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosia-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Kondisi lingkungan kerja adalah faktor yang cukup penting dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaannya¹⁹.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas akan meningkat, ini karena adanya timbal balik yang baik dari karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman sering menimbulkan gangguan dalam

¹⁸ *Ibid* hal. 47

¹⁹ Komarudin *Menejemen Kantor* (Bandung, 1993), hal. 142

bekerja. Sebab gangguan-gangguan tersebut kejadian yang tidak dapat terduga akan tetapi dapat diramalkan dengan adanya kondisi lingkungan yang tidak memenuhi persyaratan. Oleh karena itu perlu adanya kontrol terhadap lingkungan kerja baik dari karyawan maupun dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito, memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan²⁰. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja²¹.

Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun yang non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan hal ini dapat berpengaruh pada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka keadaan lingkungan yang baik dalam perusahaan sangat penting, untuk menciptakan keadaan yang seperti itu maka perlu dukungan dari berbagai pihak, karena pada dasarnya lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan sehat merupakan komponen non keuangan yang turut menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi kerja, yang keduanya banyak mempengaruhi tingkah laku manusia²². Selanjutnya Anoraga menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar

²⁰ Alex. A. Nitisemito *Menejemen Personalia* (Jakarta, 1986), hal. 183

²¹ Mangkunegara, *perilaku dan budaya organisasi* (Bandung, 2005), hal. 105

²² Sedarmayanti, *Op. cit.*, hal. 4

karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya²³.

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan karena dampaknya yang sangat besar terhadap perusahaan dan untuk para karyawan yang bekerja di dalamnya. Karena adanya lingkungan yang baik maka karyawan dapat menemukan kepuasan dalam bekerja dan diharapkan dapat memberikan timbal balik yang baik pula kepada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

4. Lingkungan Fisik Kerja

4.1. Pengertian Lingkungan Fisik kerja

Sedangkan Sumartono dan Sugito menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain²⁴.

Selanjutnya Hotama lingkungan kerja merupakan penyiapan sarana yang secara langsung mempunyai hubungan yang signifikan dengan pekerjaan

²³ Anoraga *Op. cit.*, hal. 44

²⁴ Sumartono & Sugito, *Menejemen Operasional*, (Jakarta, 1997), hal. 146

yang dilakukan oleh setiap karyawan, seperti gedung tempat kerja, dan peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja²⁵.

Sutalaksana menyatakan lingkungan fisik disini berarti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pekerja tersebut baik langsung maupun tidak langsung²⁶.

Dari penjelasan beberapa tokoh di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang pengaruhnya dapat langsung dirasakan oleh tubuh karyawan sehingga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan aspek dari lingkungan fisik meliputi kondisi fisik dalam perusahaan tempat dimana berlangsungnya aktivitas kerja seperti kondisi ruang kerja, kebersihan, penerangan, pewarnaan, dan sebagainya.

4.2. Kondisi Ruang Kerja

Perencanaan ruang kantor adalah penentuan susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan pekerjaan kantor dan pengkoordinasian komponen-komponen ini dalam suatu kesatuan yang efisien. Tiap komponen dalam bidang atau ruang merupakan alat untuk membantu melaksanakan pekerjaan. Perlengkapan dan mesin-mesin ada tujuannya: susunannya sebagai suatu kesatuan yang dikoordinasikan akan membantu

²⁵ Hotama, Soni Nursutan *interaksi budaya pada hubungan desain kerja dan kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan dalam usaha perusahaan manufaktur* (Desertasi, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang), hal. 58

²⁶ Sutalaksana *Op.cit.*, hal. 82

menyelesaikan pekerjaan, tetapi sudut pandang yang luas tidak dibatasi pada perlengkapan mesin.

4.3. Aspek-aspek Kondisi Ruang Kerja

Perlengkapan, mesin-mesin serta saran dan prasaran kantor yang dipergunakan dan tataruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta di dalamnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan juga berperan terhadap kinerja karyawan, Moekijat menyatakan bahwa unsur-unsur penting dari ruang kerja fisik yaitu; penerangan, warna, musik, udara, dan suara²⁷.

Sedangkan Mangkunegara menjelaskan bahwa kondisi fisik kerja mencakup; penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperature, dan kelembaban²⁸.

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia menurut Sतालaksana adalah temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getara, mekanis, bau-bauan, warna, dan lain-lain²⁹. Dalam ancangan lain proses interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya, yaitu pengaruh timbal balik dari berbagai kondisi kerja dengan karyawan dan rancangan pekerjaan (meliputi peralatan kerja, prosedur kerja), rancangan ruang kerja (workspace design), yang disesuaikan dengan keterampilan dan keterbatasan manusia atau karyawan³⁰

²⁷ Moekijat, *Tata Laksana Kantor*, (Bandung, 1995), hal. 135

²⁸ Mangkunegara, *Op.cit.*, hal. 105

²⁹ Sतालaksana, *Op.cit.*, hal. 82

³⁰ Munandar, *Op.cit.*, hal. 129

a. Penerangan/ Cahaya

Penerangan yang ada di ruang kerja mempengaruhi kemampuan manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kebutuhan akan penerangan yang baik, akan semakin diperlukan apabila kita mengerjakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelitian karena penglihatan. Penerangan yang kurang, mengakibatkan mata pekerja menjadi cepat lelah karena mata akan berusaha untuk bisa melihat, dimana lelahnya mata mengakibatkan kelelahan mental; lebih jauh lagi keadaan tersebut bisa menimbulkan rusaknya mata.³¹

Kemampuan mata untuk dapat melihat obyek dengan jelas juga ditentukan oleh ukuran obyek, iluminasi, dan lamanya melihat. Selain itu sebaiknya mata tidak langsung menerima cahaya dari sumbernya, tetapi cahaya tersebut harus mengenai obyek yang akan dilihat, yang kemudian dipantulkan oleh obyek tersebut ke mata kitasehingga obyek tersebut dapat dilihat.

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan dari matahari. Karena dalam menyelesaikan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dapat menggunakan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar yang masuk hendaknya tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap. Apabila suatu ruangan yang membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus

³¹ Satalaksana, *Op.cit.*, hal. 88

diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja.³²

Selain itu yang harus diperhatikan adalah bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Di samping itu masalah biaya juga perlu diperhatikan, kita harus selalu ingat bahwa penerangan yang terlalu banyak akan membuat rasa panas pada karyawan sehingga dapat mengurangi konsentrasi. Tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka karyawan akan sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

b. Warna

Warna yang dimaksud di sini adalah warna ruang tempat kerja, dimana warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga warna di sekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis bagi para pekerja, karena menurut penyelidikan setiap warna itu memberikan pengaruh secara psikologis yang berbeda-beda terhadap manusia³³.

Pemanfaatan warna yang tepat di perusahaan dapat membantu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan. Rasa tidak menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat

³² Alex. A. Nitisemito, *Op.cit.*, hal. 192

³³ Satalaksana, *Op.cit.*, hal. 92

dan kegairahan kerja para karyawan. Misalnya warna biru yang dijajarkan warna ungu ini akan nampak suram³⁴.

c. Lingkungan yang bersih

Dalam kehidupan sehari-hari banyak ungkapan mengenai kebersihan baik dari agama dan masyarakat, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungannya, sebab hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang.

Bagi seseorang lingkungan kerja yang bersih pasti akan pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk berkerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan jika bekerja pada suatu tempat yang berdebu dan bau tidak enak sedangkan pekerjaan kita memerlukan konsentrasi yang tinggi maka kita akan merasa terganggu dengan keadaan tersebut³⁵.

Kebersihan lingkungan ini mencakup baik dari ruang kerja pribadi, dan keseluruhan ruang kerja, maupun fasilitas yang mendukung tempat kerja. Kebersihan lingkungan kerja di sini bukan hanya semata-mata kewajiban dari petugas kebersihan, setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan, bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja.

d. Jaminan Keamanan

³⁴ *Ibid*

³⁵ Alex. A. Nitisemito, *Op.cit.*, hal. 191

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat keamanan kantor. Keamanan memiliki dua dimensi yaitu; keamanan barang-barang fisik kantor dan keamanan informasi (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan³⁶.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, rasa aman ini pada dasarnya dimaksudkan keamanan dalam bekerja³⁷.

Sebenarnya keamanan dan keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, di mana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih kegunaannya serta mengharuskan bagi setiap pekerja atau karyawan untuk memakainya. Tapi dalam prakteknya selain banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, karyawan itu sendiri sering mengabaikannya. Ini banyak diabaikan mungkin karena pertimbangan praktis, atau kurang sadar akan arti pentingnya keselamatan kerja³⁸. Keamanan di sini sebenarnya lebih luas daripada itu semua sehingga termasuk di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Bekerja dalam keadaan tempat yang demikian tentu akan menimbulkan kegelisahan, yang akan mempengaruhi pekerjaannya.

e. Sirkulasi Udara

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperature, kelembaban, ventilasi, serta kebersihan udara. Kontributor utama

³⁶ Badri M Sukoco, *Menejemen Administrasi Perkantoran Modern*, hal. 223

³⁷ Alex. A. Nitisemito, *Op.cit* hal. 195

³⁸ *Ibid*

polusi udara dalam ruangan yang ditemukan pada kebanyakan ruang kantor adalah tingkat kelembaban berlebih, ventilasi yang kurang, serta asap rokok³⁹.

Sudah diketahui bahwa udara disekitar kita mengandung 21% oksigen, 78% nitrogen, 0,03% karbon dioksida, dan 0,97% gas lainnya. Sedangkan gas oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk proses metabolisme⁴⁰. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas-gas lainnya atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernapasan, rasa pengap, dan tidak boleh dibiarkan terlalu lama, karena dapat mempengaruhi kesehatan tubuh dan mempercepat proses kelelahan.

Untuk menjaga agar udara disekitar tempat kerja tetap sehat dalam arti kata cukup mengandung oksigen dan bebas dari zat-zat yang bisa mengganggu kesehatan, harus dipikirkan tentang sirkulasi udara yang baik, sehingga udara kotor bisa diganti dengan udara segar dan bersih, yang biasanya dilakukan melalui ventilasi⁴¹.

Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Pada siang hari, dimana biasanya manusia melakukan sebagian besar kegiatannya, pohon-pohonan merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan makhluk hidup. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis dari adanya tanaman di tempat kerja akan memberikan kesegaran, dan ini membantu dalam pemulihan dari kelelahan.

³⁹ Badri M Sukoco, *Menejemen Administrasi Perkantoran Modern*, hal. 219

⁴⁰ Sतालaksana, , *Teknik Tata Cara Kerja*, hal. 88

⁴¹ *Ibid*

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat menggunakan kipas angin atau air condition (AC). Dengan menggunakan (AC) di ruang kerja dapat menciptakan kesejukan dan mengurangi kepengapan serta dapat mengatur temperatur suhu yang ada didalam ruang tempat kerja karena tubuh manusia selalu berubah menyesuaikan suhu diluar tubuh sehingga dapat mengurangi kelelahan dan rasa panas. Suhu yang ada di dalam ruangan berpengaruh pada tubuh manusia karena jika terlalu dingin atau terlalu panas maka dapat mengganggu dalam bekerja.⁴²

f. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata banyak menimbulkan masalah seperti diantaranya yang dikatakan sebagai polusi dimana keadaan ini tidak terjadi dimasa lampau. Salah satu polusi yang sekarang cukup menyibukan ialah kebisingan, yaitu bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi-bunyian tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya, intensitas, dan frekuensinya⁴³.

Burrows dalam McCormick (1970) berpendapat bahwa bising adalah *that auditory stimulus or stimuli bearing no informational relationship to the presence or completion of the immediate task*. Ini maksudnya menyatakan

⁴² Alex Nitisemito, *Menejemen Personalia*, hal. 193

⁴³ Sutamaksana, , *Teknik Tata Cara Kerja*, hal. 90

bahwa bunyi atau suara yang tidak diinginkan ialah bunyi yang tidak memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktivitas yang dilaksanakan⁴⁴.

Adapun akibat lain dari tingkat suara yang terlampau keras atau bising ialah⁴⁵ :

1. *Timbulnya perubahan fisiologis.* Penelitian menunjukkan bahwa pada orang-orang yang mendengar bising pada tingkat 95-100 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, meningkatkan tekanan darah, dan meningkatkan ketegangan otot.
2. *Adanya dampak psikologis.* Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Orang yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising dapat menimbulkan sifat agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dari pada orang yang bekerja di tempat yang kondisi tenang.

Sedangkan menurut suma'mur (1989) pengaruh kebisingan secara keseluruhan adalah kerusakan pada indera pendengaran, gangguan komunikasi dan timbulnya salah pengertian, gangguan faal, seperti gangguan psikomotor, gangguan tidur dan efek pada persyarafan otonom seperti bertambah cepatnya metabolisme dan meningkatnya tegangan otot, serta efek psikologis, yaitu perasaan terganggu, dan ketidaksenangan yang berakibat terganggunya konsentrasi kerja dan turunya kesigapan mental⁴⁶.

Dari uraian pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah bagaimana karyawan itu menilai segala

⁴⁴ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, hal. 141

⁴⁵ *Ibid*, hal. 143

⁴⁶ Beny lianto & Robertus K, *pengaruh factor kebisingan dan penerangan lingkungan kerja terhadap kelelahan kera dan kualitas kerja operator poles*, (Surabaya: 2002), hal. 273-274

sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

5. Pandangan Islam tentang Lingkungan kerja

Menurut Djafar (1994) menyatakan bahwa Islam merupakan agama yang pertama memerintahkan kebersihan, baik kebersihan kota, desa, jalan, rumah tempat kediaman dan sebagainya. Dan Allah SWT melarang pencemaran lingkungan hidup dan sumber-sumber air⁴⁷. Di dalam Al-Quran Surat Al Muddatsir: 1-7 Allah SWT berfirman:

يٰٓأَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ ﴿١﴾ قُمْ فَأَنْذِرْ ﴿٢﴾ وَرَبِّكَ فَكَبِّرْ ﴿٣﴾ وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ ﴿٤﴾
وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾ وَلَا تَمَنَّ أَنْ تَمُنَّ تَسْتَكْبِرُ ﴿٦﴾ وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ﴿٧﴾

Artinya:

“Hai orang yang berselimut(Muhammad), bangunlah lalu berilah peringatan. Agungkanlah Tuhanmu;bersihkanlah pakaianmu; tinggalkanlah perbuatan dosa; janganlah engkau memberi sesuatu (dengan maksud) memperoleh (imbalan) yang lebih banyak; dan untuk (melaksanakan perintah) Tuhanmu, bersabarlah” (Al Muddatsir: 1-7)

⁴⁷ Muhammadijah Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, (Malang: 1994), hal. 1

Pada ayat kelima terdapat dua kata, yaitu yang pertama kata *ar-rujz* yang banyak ditafsirkan sebagai perbuatan dosa, atau sesuatu yang kotor yang merusak, yang kedua kata *fahjur* yang berasal dari kata *hajara*, yaitu sikap yang meninggalkan sesuatu karena ingin memperoleh kebahagiaan. Dari kata yang sama, dikenallah kata *hijrah*. Hijrah berarti pula ingin mengubah diri untuk menjadi lebih baik (*ar-rujz*)⁴⁸.

Kalau dikita lihat secara mendalam di awal nuzul surah ini, ada semacam ajakan dari Allah SWT, “wahai orang yang berselimut, orang-orang yang ketakutan, orang-orang yang terpuruk di balik kain yang rapuh, bangkitlah berubahlah, bergeraklah.”. dalam khazanah *balaghah* lima ayat tersebut memberikan nuansa untuk membersihkan diri, menampilkan semangat keberanian (*qum fa andzir*) dan kemudian mengubah diri. Ada semacam semangat untuk mengubah diri dan mengubah orang lain⁴⁹. Mengubah diri ini dimaksudkan selain pihak manajemen seharusnya para pegawai dapat menjaga lingkungan kerja yang ada di sekitar mereka dengan baik, agar dalam melakukan pekerjaan terhindar dari kecelakaan yang dapat mengganggu kesehatan atau keselamatan dalam bekerja.

Dalam istilah kedokteran yang dimaksud lingkungan adalah segala situasi dan kondisi sekitar manusia, yang dapat mempengaruhi kesehatan. Lingkungan yang sehat ialah lingkungan yang bersih dari pada kuman (bakteri), dan benda-benda yang dapat menimbulkan berbagai penyakit. Istilah lingkungan

⁴⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: 2002), hal. 134-135

⁴⁹ *Ibid*

ini, meliputi kota, desa, dan segala bangunan-bangunan; jalan-jalan, sungai-sungai, pantainya serta berbagai sumber air. Demikian pula segala kebutuhan manusia tentang makanannya, minuman, dan pakaiannya⁵⁰.

Islam sangat mementingkan kebersihan dan kesehatan lingkungan yang berdampak langsung kepada manusia itu sendiri. Dalam hal ini kita dapat di dalam ajaran-ajarannya, banyak perintah terhadap kebersihan dan untuk kesehatan, yang mendahului segala ilmu pengetahuan modern. Dalam hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan H.R. Bukhari dan Muslim, sabda Rasulullah SAW⁵¹:

ان تميظ الاذى عن طريق الناس لك صدقة

Artinya:

“Jika engkau menyingkirkan apa saja yang dapat mengganggu manusia di jalan, berarti engkau telah bersedekah” (H.R. Bukhari dan Muslim).

Penjelasan ayat di atas menerangkan bagaimana agama Islam sangat memperhatikan lingkungan, baik, lingkungan rumah tangga, lingkungan tempat kerja, bahkan yang lebih luas lagi yaitu lingkungan hidup disekitar kita, karena pengaruhnya yang ditimbulkan akan berdampak langsung kepada manusia itu sendiri, oleh sebab itu sangat penting untuk menjaga kebersihan lingkungan yang ada disekitar karena dari penjelasan ayat di atas bahwa menjaga

⁵⁰ Muhammadiyah Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, (Malang: 1994), hal. 2

⁵¹ Muhammadiyah Dja'far, *Membina Pribadi Muslim*, hal. 12

kebersihan merupakan salah satu cara untuk beramal. Kebersihan yang dimaksud di sini tidak mengenai kotoran yang menimbulkan penyakit saja akan tetapi gangguan-gangguan yang dapat menimbulkan kecelakaan dan kerugian kepada manusia.

Begitu besarnya perhatian ajaran Islam serta perintahnya terhadap kebersihan dan kesehatan lingkungan hidup manusia. Jika peringatan-peringatan tersebut dijalankan dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari maka dapat mengurangi terjadinya kecelakaan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam bekerja tidak ada perasaan khawatir serta bekerja dengan tenang.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl, mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya⁵².

Hoppecl mendefinisikan, bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya⁵³.

⁵² Wexley dan Yukl, *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia* alih bahasa Muh Shobarudin (Jakarta, 1992), hal. 129

⁵³ Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta, Rineka Cipta: 1992), hal. 81

Menurut Tiffin, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan⁵⁴.

Blum, menjelaskan kepuasan kerja adalah merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaannya, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja⁵⁵.

Anoraga, mengemukakan kepuasan kerja adalah apa yang karyawan kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja⁵⁶.

Sedangkan Griffin, menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat kenikmatan yang diterima oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka⁵⁷.

Selanjutnya Hasibuan berpendapat kepuasan kerja adalah⁵⁸:

“Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah prosedur kerja, upah, kondisi social, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

⁵⁴ *Ibid* hal. 82

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid* hal. 79

⁵⁷ *Ibid* hal. 82

⁵⁸ Hasibuan, *op.cit.*, hal. 223

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya mengenai Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu⁵⁹ :

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 1. Hubungan manajer dengan karyawan
 2. Faktor fisik dan kondisi kerja
 3. Hubungan sosial di antara karyawan
 4. Sugesti dari teman sekerja
 5. Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 1. Sikap orang dengan pekerjaannya
 2. Umur orang sewaktu bekerja
 3. Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar (ekstern), yang berhubungan dengan :
 1. Keadaan keluarga karyawan
 2. Rekreasi
 3. Pendidikan

Ghiselli dan Brown (1950), mengemukakan adanya lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja⁶⁰, yaitu :

- a. Kedudukan (posisi)

⁵⁹ Moh As'ad, *Psikologi Industri seri ilmu sumber daya manusia*, (Yogyakarta, 2003), hal. 112

⁶⁰ *Ibid*

Pada umumnya bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

b. Pangkat (golongan)

Adanya kenaikan upah kadang dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Bahwa ada hubungannya kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 – 34 tahun dan umur 40 – 45 tahun adalah umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan.

Blum (1956), mengemukakan factor-faktor kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan⁶¹. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan pererikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

⁶¹ *Ibid* hal. 114

- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Gilmer (1966), mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut⁶² :

- a. Kesempatan untuk maju

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

- b. Keamanan kerja

Keamanan kerja sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria atau wanita. Karena berpengaruh pada perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji

Gaji dapat menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan manajemen

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

- e. Pengawasan (supervisi)

⁶² *Ibid*

Supervisor yang buruk dan terlalu banyak menuntut dapat berakibat pada absensi dan turnover.

f. Factor intrinsik dari pekerjaan

Sukar dan mudahnya pekerjaan serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

g. Kondisi kerja

Karyawan lebih merasa puas dalam bekerja dengan kondisi kerja yang kondusif dan bersih

h. Aspek social dalam kerja

Merupakan faktor yang dapat menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja walaupun sikap ini sulit untuk digambarkan.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar dengan pihak manajemen. Dalam hal ini kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan dapat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Fasilitas kesehatan, cuti, dana pension dan lainnya apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan S. Robin, menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut⁶³ :

a. Kerja yang secara mental menantang.

⁶³ Stephen Robin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, 1996), hal. 181

karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke

kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena lebih besar untuk mencapai kepuasan kerja.

3. Gejala-gejala Ketidakpuasan Kerja

Di samping kita harus mengetahui mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu untuk mengetahui beberapa tanda-tanda dari sikap ketidakpuasan kerja karyawan. Dalam As'ad (2003), dijelaskan bahwa gejala-gejala ketidakpuasan kerja menurut 2 tokoh adalah sebagai berikut⁶⁴:

Adapun tanda-tanda ketidakpuasan bekerja menurut Daud Sirait adalah sebagai berikut :

- a. Kelesuan yang berlebihan
- b. Bayak bercakap-cakap pada waktu jam kerja, terutama yang menyangkut pribadi masing-masing.
- c. Pemakaian barang-barang kantor dengan boros.
- d. Banyak waktu terbuang
- e. Keteledoran dan ketidakhati-hatian.
- f. Ketidaksediaan untuk bekerja sama antara atasan dengan bawahannya.

⁶⁴ Muh, As'ad. *Psikologi Industri*, hal. 67

Adapun menurut SP Siagian, hal-hal yang dapat dilihat dari ketidakpuasan yang terjadi dikalangan karyawan, dalam bentuk sebagai berikut :

- a. *Labor turn over* (perpindahan pegawai) yang tinggi
- b. Sering terjadi pertikaian perburuhan (*labor disputes*), yang dapat mengakibatkan pemogokan
- c. Terlalu banyak pegawai yang tidak masuk atau sering terlambat
- d. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan
- e. Apatisme.

4. Teori Kepuasan Kerja

a. Discrepancy Theori

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (diference between how much of something there should be and how much there "is now")⁶⁵.

Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada Discrepancy antara should be (expectation, needs and values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi⁶⁶.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang

⁶⁵ Moh As'ad, *Op.cit.*, hal. 105

⁶⁶ *Ibid*

dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi negative discrepancy, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan

b. Equity Theori

Equity theori dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain baik satu kantor, maupun ditempat lain. Menurut teori ini elemen-elemen dari equity ada tiga yaitu⁶⁷ :

1. Input

Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan misalnya *education, experience, skills, personal tool* dan sebagainya.

2. Out comes

Out come adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti *pay, fringe benefit, sttus symbol, recognition, self-expression* dan sebagainya.

3. Comparison person

Comparison person adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input- out comes yang dimiliki. Comparison person bias berupa seseorang si perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bias dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

⁶⁷ *Ibid*

c. Two factor Theori

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959). Dalam teori ini terdapat dua factor yang dapat menyebabkan pegawai puas atau tidak puas yaitu factor *satisfiers* atau *mativator* dan factor *dissatisfiers* atau *hygiene factor*. *Satisfiers* (*mativator*) factor-faktor yang sebagai sumber kepuasan kerja yang terdi dari dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Factor pemeliharaan atau disebut *dissatisfier* meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, gaji, hubungan dengan karyawan lain, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja dan status⁶⁸.

Dari ketiga teori kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengacu kepada teori Herzberg yang menyatakan bahwa ada dua factor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya pegawai dalam bekerja yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers* yang mencangkup aspek psikologis, sosial, phisik, dan finansial individu.

Menurut Locke, mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada masa yang akan datang⁶⁹. Lingkungan kerja yang ada dalam tempat kerja merupakan salah satu penyebab dari

⁶⁸ *Ibid* hal. 106

⁶⁹ Munandar, *Op.cit.*, hal. 350

keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Setelah berada dalam dunia pekerjaan, terdapat berbagai factor yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan bukan hanya bersifat wajar sebagai manusiawi tetapi juga akan menimbulkan serangkaian kerugian apabila tidak diperhatikan dan sebaliknya dan mendatangkan keuntungan jika ada perhatian terhadap factor tersebut. Dari sini dapat dilihat bahwa manusia adalah salah satu komponen yang penting dari sistem kerja.

Secara garis besar faktor-faktor tersebut termasuk kedalam dua kelompok yaitu faktor dalam diri karyawan (internal) dan faktor di luar diri (eksternal) dan kedua faktor tersebut meliputi aspek psikologis, fisik, sosial, dan financial. Besarnya pengaruh faktor-faktor itu semua terhadap keberhasilan kerja tidak sekedar hasil jumlah atau rata-rata dari pengaruh setiap faktor tetapi merupakan interaksi factor-faktor tersebut, hasil interaksi keseluruhan inilah secara kesatuan memberikan pengaruh baik karyawan maupun perusahaan.

Perlakuan sebagai manusia dibutuhkan karyawan walaupun mereka merupakan salah satu alat produksi. Apabila berbicara tentang segi manusia dari karyawan maka tampaklah berbagai kebutuhan yang menyangkut aspek psikologis, fisik, finansial, dan sosial. Herzberg melihatnya sebagian besar dari hal-hal tersebut sebagai motivator, yaitu yang jika dipenuhinya aspek-aspek tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat dalam bekerja. Tentu pada gilirannya hal ini dapat diharapkan mendapatkan keberhasilan kerja.

Peranan organisasi disini sangat besar seperti dalam menciptakan iklim kerja yang baik, menjalankan kepemimpinan yang baik, mengadakan hubungan-hubungan terbuka baik formal maupun informal, tersedianya fasilitas yang memadai, penyelenggaraan sistem upah yang adil, sistem penghargaan dan hukuman yang tepat, pembagian tugas dan tanggung jawab yang memadai dan sebagainya.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan baik antar sesama karyawan, atasan maupun karyawan yang beda jenis pekerjaannya. Bekerja bagi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman, dalam bekerja dan sikap terhadap pekerjaan. Hampir setiap karyawan berharap bahwa bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan jasmani saja akan tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya misalnya, bekerja dengan apa yang diinginkan hasil kerjanya lebih baik dari pada bekerja dengan kondisi tidak menentu, bekerja dengan keadaan hubungan sosial kerja yang ramah karena ini dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja.

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi karyawan yang meliputi perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, ventilasi dan sebagainya para pekerja menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan

baik. Karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki gangguan yang minimum⁷⁰.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, promosi, berbagai macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan dan sebagainya. Karyawan lebih menyukai sistem penggajian dan sistem promosi yang jelas, tidak membingungkan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa peneliti memberi batasan pada penelitian ini bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan karyawan yang beda jenis pekerjaan.
- b. Faktor finansial, merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dari penjelasan diatas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka peneliti menjadikan kedua aspek tersebut (aspek financial dan aspek fisik) sebagai faktor-faktor penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karayanan.

⁷⁰ Keith Davis dan Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*,(Jakarta: 2002), hal. 36

5. Fungsi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, sehingga menimbulkan suasana kerja serta menghindarkan kemungkinan ketegangan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan akan tetapi juga oleh perusahaan. Fungsi Kepuasan kerja bagi pimpinan perusahaan dan karyawan adalah⁷¹:

a. Pimpinan perusahaan

1. menghindari kejadian yang tidak diinginkan oleh perusahaan, misalnya; masalah absensi, tingkat *turn over* tinggi, dan produktivitas kerja rendah.
2. mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja.
3. mempermudah pelaksanaan tugas dan fungsi dalam memberikan interasi kepada bawahan.

b. Karyawan

1. memberikan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja.
2. mendorong semangat dalam bekerja, berkarya, dan berinovasi.
3. menjadi standar yang subyektif dalam memberikan penilaian terhadap tindakan pimpinan dan seluruh aspek dalam suatu pekerjaan.

Dari keterangan di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, baik itu pimpinan maupun karyawan sendiri, hal yang perlu diperhatikan yaitu efek yang ditimbulkan dari kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan mengembangkan organisasi.

⁷¹ Siti khatijah, *Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di Industri Ukir Gita Ramayana Blitar*, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN alang, tidak diterbitkan, 2003

6. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerjanya. Dengan terpenuhinya akan harapan-harapan pegawai maka akan adanya hubungan dengan kebermaknaan dalam bekerja dan hidup.

Bastaman (2001), menjelaskan bahwa keinginan untuk hidup secara bermakna memang merupakan motivasi utama pada manusia. Mereka yang menghayati hidup bermakna menunjukkan corak kehidupan penuh gairah dan optimisme dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kegiatan-kegiatan mereka menjadi lebih terarah, dan lebih mereka sadari, serta merasakan sendiri kemajuan-kemajuan yang telah dicapai⁷².

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, kebutuhan ini dapat bermacam-macam dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih daripada keadaan sebelumnya. Seperti yang diungkapkan Asifudin (2004 :164), bahwa nilai kerja adalah suatu konsep pandangan hidup manusia dalam bekerja untuk mencari kepuasan yang berisi segala keinginan yang dianggap baik, penting, bermanfaat, baik yang menyangkut hasil kerja maupun dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, sebagaimana dalam firman Allah SWT, Surat An-Nahl ayat 97:

⁷² Bastaman, H.D. *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. (Yogyakarta: 2005), hal. 194 dan 196

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya :

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan”.

Setiap orang yang bekerja sungguh-sungguh dengan tujuan tidak untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi juga untuk mencari ridho dari Allah SWT niscaya mereka akan mendapatkan yang lebih dari apa yang dikerjakan sekarang. Seseorang yang dapat mengetahui dan merasakan kepuasan dalam kerja, adalah saat dia mengerti bagaimana umpan balik dari pekerjaannya menjadi sesuatu yang bermakna bagi dirinya dan kehidupannya.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ يَهْدِيهِمْ رَبُّهُم إِلَىٰ مَيۡمَنِهِمْ ۗ
تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ ٱلۡأَنۡهَارُ فِي جَنّٰتِ ٱلنَّعِيمِ ﴿٩﴾

Artinya:

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, mereka diberi petunjuk oleh Allah SWT, di bawah mereka mengalir sungai-sungai di dalam surga yang penuh kenikmatan. (Surat Yunus: 9).

Bastaman (2005), menyatakan bahwa di sinilah pentingnya fungsi iman dan takwa. Orang-orang yang beriman dan bertakwa akan tetap optimis dan mengharap petunjuk-Nya dalam menghadapi segala situasi. Sedangkan yang

dapat muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan seseorang misalnya; sering merasa bosan, gairah kerja menurun, hampa, dan kehilangan minat (malas)⁷³.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi fisik dan psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya, maka sangat penting manajemen atau perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja⁷⁴.

Odger (2005) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja⁷⁵.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan komponen penting dalam organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi tidak lepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik akan selalu memahami dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan anggotanya. Karena setiap diri individu memiliki rangkaian harapan yang unik dalam cara kerja yang berbeda antara individu satu dengan individu yang lainnya. Namun bagaimanapun komposisi rangkaian harapan pekerja adalah penting, harapan-harapan tersebut sebagian besar harus dipenuhi pula, pihak

⁷³ Bastaman, H.D. *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. (Yogyakarta: 2005), hal. 200

⁷⁴ Badri M Sukoco, *Menejemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta, 2007), hal. 207

⁷⁵ *ibid*

manajemen mengharapkan seorang karyawannya menjadi anggota organisasi atau dengan kata lain memiliki loyalitas kepada organisasi. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mengetahui dan memperhatikan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Selain itu hubungan sosial dalam lingkungan kerja baik sesama karyawan maupun dengan atasan merupakan faktor yang cukup penting untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Adanya ketegangan yang muncul dalam hubungan ini mudah sekali menimbulkan akibat yang kurang baik bagi kepuasan kerja. Dalam hal ini faktor kepribadian sering kali menonjol, yang merupakan faktor yang langsung maupun tidak langsung mempengaruhi harmoni dalam hubungan sosial antar karyawan⁷⁶.

Sudah diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan itu tidak timbul dengan sendirinya. Di samping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada di sekitar mereka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (1986), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, seperti kebersihan, keamanan, suhu, dan lainnya⁷⁷.

⁷⁶ Pandji Anoraga, Psikologi kerja, hal. 86

⁷⁷ Alex S Nitisemito, *Menejemen Personalia*, hal. 183

Sedangkan sasaran dalam lingkungan kerja yang baik bagi manusia ialah untuk menunjang atau menggalakan efektivitas penggunaan fasilitas-fasilitas tempat kerja yang digunakan karyawan dan untuk memelihara nilai-nilai manusia tertentu yang baik dalam proses ini (misalnya: kesehatan, keselamatan, kepuasan)⁷⁸.

Lingkungan kerja merupakan pula beban tambahan bagi para pekerja. Faktor penerangan, kebisingan, suhu udara, gas, debu, bahan kimia, serta berbagai faktor lain perlu dikendalikan melalui penerapan norma keselamatan dan kesehatan sebaik-baiknya sehingga tidak berakibat buruk kepada tenaga kerja⁷⁹.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan menurun, karena para karyawan tidak dapat mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaan atau dengan kata lain karyawan merasa terganggu dengan keadaan yang ada di sekitar mereka. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja menyenangkan, maka akan didapati hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan akan memudahkan baginya untuk mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan kerjanya.

⁷⁸ Munandar, *Op.cit.*, hal. 132

⁷⁹ Pandji Anoraga, Psikologi kerja, hal. 78

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Sedangkan hipotesis menurut Arikunto dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul⁸⁰. Dari penjelasan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis :

Terdapat hubungan positif antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.

⁸⁰ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek*, (Jakarta, 2006), hal. 71

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian Ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variable-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Dengan metode ini, peneliti dapat menentukan berapa besar kontribusi variable bebas terhadap variable terikat, dan berapa besar arah hubungan yang terjadi⁸¹.

Sedangkan menurut Arikunto, (2005) penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variable. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi⁸².

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variable persepsi lingkungan kerja dan variable kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

⁸¹ ⁸¹ Sukidin dan Mundir, *Metode Penelitian Bimbingan dan Mengantar Anda dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya: 2005), hal. 172

⁸² Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian* Edisi Revisi (Jakarta: 2005), hal. 247

Variable adalah konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subyek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau kualitatif⁸³. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas dan variable terikat.

Variable terikat (Y) : Kepuasan Kerja karyawan

Variable bebas (X) : Lingkungan Kerja

C. Definisi Operasional Variable Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang berdasarkan atau sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati atau diobservasi (Suryabrata, 1998: 164).

Adapun definisi operasional variabel penelitian yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

1. Persepsi lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam ruang kerja dan disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. aspek-aspek yang ada di dalam lingkungan kerja adalah kondisi ruangan yang meliputi: penerangan atau cahaya, warna, kebersihan, kondisi ruangan, sirkulasi udara, dan keamanan..
2. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja,

⁸³ Saifuddin ,Azwar, *Dasar-Dasar Psikometri* (Yogyakarta: 1997), hal. 59

termasuk didalamnya masalah faktor financial, faktor sosial, dan faktor psikologis.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subyek yang diselidiki dan diketahui sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat sama (Arikunto,2006) menurut M. Iqbal Hasan, populasi adalah totalitas semua obyek atau individu yang memiliki karakter tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti⁸⁴.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa populasi adalah totalitas yang menjadi sasaran penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan diketahui secara jelas. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) kota Madiun.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara intensif untuk mendapatkan data-data yang valid atau bagian populasi yang diteliti, yang dipandang representative mewakili populasi.

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sampling purposif, dimana peneliti secara sengaja menentukan personil yang menjadi sample, tentunya dengan pertimbangan bahwa sample dapat mengungkap data yang diinginkan oleh peneliti⁸⁵.

Untuk menentukan besar atau kecilnya sample Arikunto (2006), menyatakan jika subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga

⁸⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: 2006), hal. 130

⁸⁵ Sukidin dan Mundir, *Metode Penelitian Bimbingan dan Mengantar Anda dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya: 2005), hal. 195

penelitiannya merupakan penelitian populatif. Tetapi jika subyek penelitian besar lebih dai 100 dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25%⁸⁶. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti mengambil sample yang jumlahnya 42 koresponden atau karyawan.

Table 1
Populasi Pegawai PDAM Kota Madiun
Bulan : Januari 2008

Bagian	Tingkat Pendidikan						Jumlah
	SD	SMP	SMU/ SMK	D3	S1	S2	
Direksi	-	-	-	-	1	2	3
Distribusi	2	13	18	-	2	-	35
Produksi	1	5	21	1	3		31
Umum	-	-	15	-	4	-	19
Perencanaan	-	-	4	1	3	-	8
Langganan	-	4	19	-	6	-	29
Keuangan	-	1	26	-	7	-	34
Litbang	-	-	1	-	2	-	3
SPI	-	-	1	-	2	-	3
Kontrak	-	-	7	-		-	7
Jumlah	3	23	112	2	30	2	172

⁸⁶ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal. 134

E. Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Angket (*Questionare*) menurut Hadiri Nawawi (1995), adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur⁸⁷. Oleh karena itu angket sering disebut pula sebagai alat penilaian berupa daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Oleh karena dalam penggunaan angket ini peneliti tidak bisa secara langsung bertatap muka maka peneliti harus berkeyakinan bahwa⁸⁸:

- a. bahwa subyek adalah orang yang paling mengetahui dirinya sendiri.
- b. Bahwa apa yang dinyatakan subyek kepada penyidik adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Bahwa intepretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh penyidik.

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan angket jenis tertutup sebab semua item pertanyaan tinggal dipilih mana jawaban yang sesuai dengan responden dengan cara memberi tanda cek. Dan penelitian ini pengukuran tentang hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan menggunakan metode skala *likert*.

Angket dalam penelitian ini ada dua macam yaitu *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* artinya pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang positif mengenai objek sikap, yaitu kalimatnya bersifat mendukung

⁸⁷ Hadiri Nawawi, *Instrument Penelitian Bidang Social*, (Yogyakarta ; 1995), hal. 120

⁸⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid II. (Jakarta 1991), hal. 157

atau memihak pada objek sikap. *Unfavourable* artinya pernyataan sikap mungkin pula berisi hal-hal yang negatif mengenai objek sikap, yaitu yang bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap.⁸⁹ Untuk mengukur persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan maka peneliti menyusun skala sikap model Likert (metode skala rating yang dijumlahkan) yang telah dimodifikasi. Bentuk angket dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Jawaban ragu-ragu ditiadakan untuk mendapatkan kepastian jawaban dari responden antara setuju atau tidak setuju sehingga diharapkan ada penguatan dan tidak ada jawaban yang setengah-setengah. Adapun penilaiannya berdasarkan pernyataan *favourable* dan *unfavourable* sebagai berikut :

Table 2

Nilai Skala Likert

No	<i>Favourable</i>	Skor	<i>Unfavourable</i>	Skor
1	Sangat Setuju	4	Sangat Tidak Setuju	1
2	Setuju	3	Tidak Setuju	2
3	Tidak Setuju	2	Setuju	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	4

Table 3

⁸⁹ Saifuddin Azwar, *Pengukuran skala Sikap*, (Yogyakarta: 2002), hal. 107

Blue Print
Persepsi Lingkungan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
Persepsi Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik kerja	Penerangan	1, 3, 5, 31	7, 9, 11, 34	8
		Kebersihan	8, 10, 12, 37	2, 4, 6, 32	8
		Sirkulasi udara	19, 21, 23, 33	13, 15, 17, 36	8
		Jaminan keamanan	25, 27, 29	20, 22, 24	6
		Peralatan	14, 16, 18, 35	26, 28, 30, 38	8
		Suhu udara	44, 46	48, 50	4
		Warna	47, 49	42, 40	4
		Suara	39, 41	43, 45	4
Jumlah					50

Table 4
Blue Print

Kepuasan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Favourabel	Unfavourabel	Jumlah
Kepuasan Kerja	Aspek	Gaji	1, 3, 5, 7, 9	11,13,15,17,19	10
	Finanial	Promosi	31,33,35,37,39	21,23,25,27,29	10
	Aspek Sosial	Komunikasi ke atasan	2, 4, 6, 8, 10	12,14,16,18,20	10

		Komunikasi dengan karyawan lain	32,34,36,38,40	22,24,26,28,30	10
Jumlah					40

F. Uji Coba Angket

Penelitian ini menggunakan angket uji coba terpakai. Hal ini berarti bahwa hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba peneliti tidak memerlukan waktu yang lama, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian sebelumnya harus dilakukan uji coba untuk memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik yaitu valid dan reliable.

G. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tes tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda⁹⁰.

⁹⁰ Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: 1998), hal. 41

Sutrisno Hadi (1991) menyatakan bahwa yang akan dianalisa reliabilitasnya adalah item-item yang telah dinyatakan valid, bukan semua item yang belum diuji validitasnya⁹¹.

Untuk mencari reliabilitas metode yang digunakan adalah metode *alpha cronbatch* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma x^2}{\sigma y^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma x^2$ = jumlah varian butir

σy^2 = varian total

Untuk mendapatkan varian maka rumusnya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

2. Validitas

Validitas adalah seberapa jauh alat tes dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi semakin tinggi validitas maka tes itu akan mengenai sasarannya, semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukannya⁹². Analisis validitas item ini bertujuan untuk menguji apakah tiap item pernyataan benar-benar mengungkap faktor yang akan diselidiki.

⁹¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I. (Jakarta 1991), hal. 157

⁹² Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: 1998), hal. 54

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi *product moment*

n = jumlah total sampel

x = skor butir item

y = skor total keseluruhan butir item

Hasil r hitung diatas dikonsultasikan dengan r table pada taraf signifikansi 5% karena penelitian ini dalam bidang social. Jika r hitung lebih besar dari r table maka tes ini dinyatakan valid, sehingga hasil uji coba angket yang dianalisa dengan teknik korelasi *product moment* diketahui tingkat validitas itemnya.

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang memiliki tujuan untuk mengambil kesimpulan dari penelitian. Sedangkan statistic adalah cara yang di gunakan unuk mengumpulkan, menyusun, dan menganalisa data yang masih berupa angka-angka dan diharapkan dapat menjadi dasar menarik kesimpulan, adapun metode analisa yang digunakan sebagai berikut:

1. Mean

Berarti cara-cara matematika yang harus dihitung dengan cara tertentu, jumlah semua angka dibagi dengan banyaknya subyek adapun rumus mean adalah⁹³:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} : Mean

$\sum X$: Jumlah nilai mentah yang dimiliki subyek

N : Banyaknya subyek

2. Standar Deviasi

Rata-rata yang telah dibakukan, sehingga memiliki kadar kepercayaan yang baik adapun rumusnya adalah :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left[\frac{\sum fX}{N} \right]^2}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$\sum X^2$: Jumlah deviasi kuadrat

N : Jumlah subyek

3. Prosentase

Rumus prosentase digunakan untuk menghitung jumlah prosentase subyek dalam kategori tinggi, sedang dan kategori rendah baik variable lingkungan kerja maupun kepuasan kerja, rumus prosentase adalah:

⁹³ Suharsini Arikunto,.. *Menejemen Penelitian*. (Jakarta : 2000), hal. 371

$$P = \frac{f}{N} \cdot 100\%$$

Keterangan :

P : Angka prosentase

f : Frekuensi

N : Banyaknya frekuensi

Skor yang telah didapat kemudian diklsifikasikan, adapun pengklasifikasiannya sperti dalam table berikut ini :

Table 5
Kategori penilaian

Klasifikasi	Skor
Tinggi	X > M + 1 SD
Sedang	M - 1SD < X ≤ M + 1SD
Rendah	X < M - 1SD

4. Uji Analisa Data

Untuk melihat ada tidaknya keterkaitan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka teknik analisa data yang digunakan adalah teknik product moment angka kasar dari Karl pearson. Adapun rumus analisa product moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

X = Variable bebas

Y = Variable terikat

Σ = Jumlah

Adapun rancangan analisis data dapat dilihat pada table berikut ini:

S	X	Y

Keterangan:

S : Subyek

X : Variabel Persepsi Lingkungan Kerja

Y : Variabel Kepuasan Kerja.

Hasil perhitungan korelasi product moment dikonsultasikan dengan r table dari taraf signifikan 5% karena penelitian bidang social. Apabila r hitung lebih besar dari r table, maka keterkaitan antara dua variable dianggap signifikan, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table maka keterkaitan antara dua variable dianggap tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. LATAR BELAKANG OBYEK

1. Sejarah Berdirinya

Perjalanan panjang mengiringi sejarah dan perkembangan berdirinya perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Madiun mulai dari zaman penjajahan colonial Belanda sampai sekarang ini, pada perjalanan perkembangannya perusahaan daerah air minum mengalami dua periode yaitu:

a. Zaman Kolonial Hindia Belanda

Saat pemerintahan kolonial Belanda perusahaan daerah air minum didirikan pada tahun 1927, yang pada saat itu dilaksanakan oleh firma Site En Lauzada. Kemudian pada tanggal 9 Januari 1932 diresmikan oleh Burgemeester RA Scotman dengan nama Water Leiding Bedryf Gemeente Madiun.

b. Zaman Pemerintahan Republik Indonesia

Seiring dengan kemerdekaan negara Republik Indonesia maka pengelolaan perusahaan daerah ini perkembangannya mengalami perubahan yaitu:

1. Water Leiding Bedryf Gemeente Madiun dikelola oleh pemerintah daerah dengan nama “Urusan Air Minum”, sebagai salah satu seksi dibawah Dinas Pekerjaan Umum.
2. Tahun 1973, bulan Desember tanggal 1, berdasarkan SK Kepala Daerah Kotamadya Madiun Nomor : 600/13.B.5 tanggal September 1973 tentang

Urusan Air Minum menjadi Urusan yang berdiri sendiri dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah.

3. Tahun 1976 bulan Desember tanggal 21, Walikotamadya Kepala Daerah Tk II Madiun mengajukan rancangan Nomor HK. 023.3/10283/1976 tentang Peraturan Daerah tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum kepada DPRD Kotamadya Daerah Tingkat II Madiun.
4. Tahun 1977 bulan Maret tanggal 10, PERDA Kotamadya Daerah TK II Madiun Nomor: 8 tahun 1977 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum mendapat pengesahan DPRD Kotamadya Daerah Tingkat II Madiun.
5. Tahun 1977 bulan Mei tanggal 25, Berdasarkan Nomor: 023.2.01585/1977 PERDA Nomor: 8 tahun 1977 dimintakan pengesahan kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur.
6. Tahun 1978 bulan April tanggal 29, PERDA di undangkan dalam lembaran Daerah Kotamadya Kepala Daerah Tingkat II Madiun tahun 1978 Seri C.
7. SK Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II tanggal 8 September 1978 Nomor: HK.023.2/342/SK tentang menjalankan PERDA Nomor: 8 tahun 1977 dengan ketentuan:
 - Melebur Urusan Air Minum menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.
 - Segala dan kewajiban perlengkapan dan kekayaan serta usaha dari Urusan Air Minum Kodya Dati II Madiun beralih ke Perusahaan Daerah Air Minum Kodya Dati II Madiun.

2. Visi

Sehat, mandiri prima dalam pelayanan

3. Misi PDAM Kota Madiun

- Meningkatkan kualitas dan cakupan air bersih
- Meningkatkan efisiensi dan pendapatan
- Meningkatkan profesionalisme

4. Lokasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun

Jalan Sulawesi No. 18 Kartoharjo Kota Madiun

Telepon 0351-464205 Fax. 454958

B. PENYAJIAN DAN ANALISA DATA

1. Validitas Skala Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputasi SPSS versi 12.0 *for Windows*. Dari hasil analisis uji validitas untuk persepsi lingkungan kerja dari 50 item, yang diujikan kepada 42 responden, terdapat 37 item yang dinyatakan valid dan 13 item dinyatakan tidak valid /gugur. Sedangkan untuk angket kepuasan kerja dari 40 item dan diujikan pada responden yang sama. Setelah dianalisa validitasnya maka terdapat 39 item valid dan terdapat 11 item yang dinyatakan tidak valid/ gugur.

Penentuan validitas item dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r table. Item dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Koefisien r table yang dijadikan acuan perbandingan untuk $N = 42$ adalah 0,305.

Tabel 6

Item Valid Angket Lingkungan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah	Valid	Gugur
Persepsi Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik kerja	Penerangan	8	1,3,5,7,9,11,31, 34	-
		Kebersihan	8	6,8,12,	2,4,10,3 2,37
		Sirkulasi udara	8	13,15,17,19,21, 23,33,36	15
		Jaminan keamanan	6	20,22,24,25,29	27
		Peralatan	8	14,16,26,30,38	18,28,35
		Suhu udara	4	46,48,50	44
		Warna	4	40,42,47	49
		Suara	4	39,43,45	41
Jumlah			50	37	13

Tabel 7

Item Valid Kepuasan Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Jumlah	Valid	Gugur
Kepuasan Kerja	Aspek	Gaji	10	1,3,5,7,9,11,15,19	13,17
	Finanial	Promosi	10	21,25,27,31,33,35,37	23,29,39

	Aspek Sosial	Komunikasi ke atasan	10	4,6,8,10,16,18,20	2,12,14
		Komunikasi dengan karyawan lain	10	22,24,26,30,32,34,38	28,36,40
Jumlah			40	39	11

2. Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja

Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputasi program SPSS 12.0 *for Windows*, sedangkan uji keandalan dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach. Dari hasil perhitungan reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,8828. sedangkan reliabilitas kepuasan kerja diperoleh dengan skor alpha sebesar 0,8835. butir-butir angket dikatakan reliabel apabila nilai alpha dari setiap variable lebih besar dari r table yaitu 0,304. Oleh karena itu skor yang didapat dari keduanya dapat dikatakan sudah memenuhi standar reliabel dengan taraf signifikansi yang diambil 0,05.

Tabel 8

Uji Hasil Reliabilitas

No	Variable	Alpha
1	Lingkungan kerja	0,8828
2	Kepuasan kerja	0,8835

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

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dilakukan uji hipotesis menggunakan metode analisis statistic *product moment Karl Pearson* dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah nilai tiap butir

$\sum y$ = Jumlah nilai total butir

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

x^2 = Jumlah kuadrat skor butir

y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan analisis korelasi *Product Moment* untuk dua variable, penilaian hipotesis didasarkan pada analogi sebagai berikut:

Hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Ha : Ada hubungan (korelasi) antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan tersebut berdasarkan pada probabilitas sebagai berikut :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ (0,01) maka Ho diterima
2. Jika probabilitas $< 0,05$ (0,01) maka Ho ditolak

Setelah dianalisis menggunakan SPSS maka hasil dari korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam table dibawah ini:

Tabel 9
Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja
hubungan antara X dan Y

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.883
	Sig. (2-tailed)	.	.245
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	.883	1
	Sig. (2-tailed)	.245	.
	N	42	42

Keterangan :

X : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan diatas menunjukkan nilai r_{hit} 0,884 dan taraf signifikansi 0,000. sehingga dapat

disimpulkan bahwa antara dua variable penelitian (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terdapat hubungan yang arahnya positif, karena bahwa r_{tab} 0,304 sedangkan dapat dikatakan signifikan atau memiliki hubungan apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{table} . Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa nilai $r_{\text{hitung}} 0,884 > r_{\text{table}} 0,304$.

3. Analisa Data

Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun, peneliti membagi menjadi tiga kategori yaitu : sangat kondusif, kondusif, kurang kondusif. Dan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat klasifikasi terlebih dahulu harus mencari rata-rata skor total (Mean) dan standar deviasi dari masing-masing variable. Dari perhitungan menggunakan bantuan komputasi program SPSS 12.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10

Nilai Mean dan Standar Deviasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	42	104.00	175.00	133.8333	18.45088
Y	42	100.00	153.00	127.6429	9.94331
Valid N (listwise)	42				

Setelah mengetahui nilai mean dan standar deviasi dari masing-masing variable, perhitungan dilanjutkan menggunakan kategori penilaian skor standar dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 11

Kategori penilaian

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$X > M + 1 SD$
Sedang	$M - 1SD < X \leq M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Berdasarkan hasil perhitungan skor menggunakan rumus diatas diperoleh kategori tingkat lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 12
Tingkat Persepsi Lingkungan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Prosentase
Sangat Baik	$X > 152,3$	8	19,05 %
Baik	$115,4 < X \leq 152,3$	14	33,33 %
Kurang Baik	$X < 115,4$	21	50 %
Total		42	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 42 responden sebagai subyek penelitian diperoleh 8 karyawan (19,05 %) menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka sangat Baik, 14 karyawan (33,33 %) menyatakan lingkungan kerjanya baik dan 21 karyawan (50 %) menyatakan kurang baik. Dilihat dari keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun memiliki persepsi lingkungan kerja sama antara yang kurang baik dan yang sudah baik.

Table 13

Tingkat Kepuasan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	$X > 137,6$	18	42,9 %
Sedang	$117,7 < X \leq 137,6$	12	28,6 %
Rendah	$X < 117,7$	12	28,6 %
Total		42	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 42 responden sebagai subyek penelitian diperoleh tiga kategori tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu 18 karyawan (42,9 %) berada pada kategori tinggi, 12 karyawan (28,6 %) berada dikategori sedang, dan 12 karyawan (28,6 %) berada pada kategori rendah.

C. PEMBAHASAN

Nitisemito (1986), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena factor-faktor tersebut dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan

haruslah mengusahakan agar komponen-komponen lingkungan kerja memiliki pengaruh kearah yang positif⁹⁴.

Dari hasil analisa pada aspek lingkungan kerja pada table 12 dari responden yang berjumlah 42 koresponden menunjukkan bahwa 8 karyawan (19,05 %) menyatakan lingkungan kerjanya sangat baik, 14 karyawan (33,33 %) menyatakan baik, dan 21 karyawan (50 %) menyatakan kurang baik.

Tiffin menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan⁹⁵. Berdasarkan tabel 13 mengenai kepuasan kerja dari 42 responden menyatakan bahwa 18 karyawan (42,9 %) memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, 12 karyawan (28,6 %) pada kategori sedang, dan 12 karyawan (28,6 %) memiliki kepuasan kerja dikategori rendah.

Hubungan manusia dengan mesin serta peralatan-peralatannya dan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hubungan yang unik karena interaksi hal-hal tersebut dapat membentuk suatu sistem kerja yang tidak sederhana.

Apabila membicarakan mengenai segi kemanusiaan dari seorang karyawan maka segera tampilkan berbagai kebutuhannya seperti rasa aman, ingin perlakuan yang adil, ingin dihargai, dan ingin diakui. Dalam teori Herzberg menyatakan sebagian besar dari hal-hal tersebut sebagai motivator, yaitu yang jika dipenuhi membuat seorang pekerja atau karyawan mendapatkan

⁹⁴ Alex Nitisebito, *Menejemen Personalia*, hal. 183-184

⁹⁵ Moh As'ad, *Psikologi Industri seri ilmu sumber daya manusia*, hal. 104

kepuasan kerja dan semangat dalam bekerja.⁹⁶ Tentu pada gilirannya hal ini dapat diharapkan mendatangkan keberhasilan dalam bekerja. Peranan perusahaan disini sangat besar seperti dalam menciptakan iklim kerja yang baik, menjalankan kepemimpinan yang baik, mengadakan hubungan –hubungan terbuka baik formal maupun informal, penyelenggaraan sistem gaji yang adil, sistem penghargaan dan hukuman yang tepat, latihan-latihan yang cukup, pembagian tugas dan tanggung jawab yang memadai dan sebagainya.

Ketidakpuasan dalam bekerja merupakan pertentangan reaksi dari apa yang karyawan rasakan dengan keinginan, yang secara umum dapat terjadi pada setiap individu. Pada dasarnya pola ini ditimbulkan oleh dua hal yaitu: dari aspek fisik dan akibat dari aspek psikologis, hal ini dapat bersifat subyektif akibat perubahan dalam perasaan dan kesadaran.

Kondisi tempat di mana seseorang bekerja merupakan faktor sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu atau kotoran, mesin-mesin, biasanya menyebabkan semangat kerja menjadi rendah. Kondisi kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan, dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang indah, lingkungan kerja yang seperti ini akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja⁹⁷.

⁹⁶ Satalaksana, *Teknik Tata Cara Kerja* (Bandung, 1983), hal. 63

⁹⁷ Pandji Anoraga, *Psikologi kerja*, hal. 4

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu komponen yang penting dalam organisasi dan industri baik yang berupa fisik maupun non fisik. Menurut Munandar (2001), lingkungan kerja pada saat tertentu dapat menghasilkan prestasi yang optimal, dan juga memiliki dampak pada kesehatan dan keselamatan kerja seorang karyawan⁹⁸.

Analisa data menghasilkan informasi tingkat lingkungan kerja di PDAM Kota Madiun yang diwakili 42 karyawan sebagai sample penelitian. Dan dari pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa 8 karyawan (19,05 %) menilai lingkungan kerja yang ada sangat kondusif, 14 karyawan (33,33 %) menilai lingkungan kerja yang ada kondusif, dan 21 karyawan (50 %) menilai lingkungan kerja yang ada kurang kondusif.

2. Kepuasan kerja karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, sebab setiap individu akan memiliki penilaian yang berbeda untuk tingkat kepuasannya, sesuai sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

⁹⁸ A.S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta, 2001), hal. 381

Dari analisa data, dapat diketahui dari 42 responden karyawan PDAM, dapat diketahui bahwa 18 karyawan (42,9 %) memiliki kepuasan kerja pada tingkat kategori tinggi, 12 karyawan (28,6 %) memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, dan 12 karyawan (28,6 %) memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Melalui analisis data yang dilakukan dengan rumus *product moment* mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Madiun, didapat hasil bahwa indek korelasi r_{hit} : 0,884 dan p :0,000 yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis simpulkan, antara lain:

1. Untuk perusahaan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan terutama dalam hal peningkatan pada lingkungan kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas sehingga antara perusahaan dan karyawan dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan.
2. Untuk karyawan diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pada tenaga dan pikiran terutama dalam peningkatan

dalam kualitas kinerja yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk penelitian berikutnya, penelitian ini tidak luput dari banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga diharapkan kedepan dapat dijadikan masukan bagi orang lain yang ingin penelitian yang sama agar dapat lebih sempurna lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Menejemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Atkinson, Rita L. *Pengantar Psikologi Jilid I*. Batam: Interaksara.
- Azwar, Saifuddin, *Pengukuran skala Sikap*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2002
- Bastaman, H.D. 2005. *Integrasi Psikologi Dengan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Diah, Marwah.M. 2003. *Restrukturisasi BUMN di Indonesia*. Jakarta : literata.
- Dja'far. M. 1994. *Membina Pribadi Muslim*. Jakarta : Kalam Mulia.
- Gomes F. C. 1995. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*, Jilid II. Jakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 1989. *Hygiene Mental Dan Kesehatan Mental Dalam Islam*. Bandung : Mandar Maju.
- Komarudin. 1993. *Menejemen Kantor*. Bandung : PT Trigenda Karya.
- Mangkunegara.A.P 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor Menejemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Mohyi, Ach. 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press.

- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Nagoi, Ronald. 1996. *Pengembangan Produksi Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadiri. 1995. *Instrument Penelitian Bidang Social*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A.S. 1983. *Menejemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Fitiyah. Y. 2003. *Study Deskriptif Tentang Kepuasan Kerja Karyawan Di Dundee Freid Chicken*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Robin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa). Jakarta : Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 1996. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siti khatijah, 2003. *Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi di Industri Ukir Gita Ramayana Blitar*, Skripsi, , tidak diterbitkan Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sukoco, Badri M . 2007 , *Menejemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga.
- Suryabrata, 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Rajawali.
- Sutalaksana. I. Z. 1983. *Teknik Tata Cara Kerja*. Bandung : Departemen Teknik Industri ITB.
- Swastha, Basu. 1998. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberti.
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wexley dan Yukl. 1992. *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia* alih bahasa Muh Shobarudin. Jakarta: Rineka Cipta.
- www. Kompas.com. Akses : Sabtu, 17 Desember 2005



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Gajayana 50 Telp. / Faks. 0341 - 558916 Malang 65144

Nama :
Umur :
Jabatan / bagian :

Petunjuk :

1. Jawablah pertanyaan dalam angket ini dengan jawaban yang tetap dan jujur sesuai dengan pertanyaan karena tidak berpengaruh pada nilai anda

2. Berilah tanda cawang (✓) pada jawaban yang anda anggap benar

SS = untuk jawaban **Sangat Setuju** pernyataan tersebut

S = untuk jawaban **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS = untuk jawaban **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS = untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Dalam setiap nomor hanya ada satu jawaban, tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang paling benar adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Angket Persepsi Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Penerangan yang ada di ruang kerja saya saat ini sudah baik				
2	Di ruang kerja saya banyak debu dan kertas berserakan				
3	Saya rasa penerangan di ruang kerja sangat membantu aktivitas pekerjaan				
4	Saya rasa ruang kerja yang idak bersih sudah biasa				

5	Cahaya di dalam ruang kerja saya membantu ketelitian saya				
6	Saya rasa karyawan di sini tidak memperhatikan kebersihan ruang kerjanya				
7	Saya rasa ruang kerja saya saat ini masih redup				
8	Saya selalu menjaga kebersihan tempat kerja saya				
9	Cahaya penerangan di ruang kerja saya terlalu silau				
10	Perusahaan selalu memperhatikan kebersihan ruang kerja karyawan				
11	Saya rasa ruang kerja saya tidak terdapat penerangan sama sekali				
12	Di ruang kerja saat ini sangat bersih				
13	Udara yang ada di dalam ruang kerja saya sangat pengap				
14	Peralatan yang ada di perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
15	Saya rasa di ruang kerja saya tidak terdapat ventilasi udara				
16	Peralatan yang digunakan di perusahaan ini tidak ketinggalan jaman				
17	Saya rasa di ruang kerja saya banyak asap rokok				
18	Dengan peralatan yang ada pekerjaan saya semakin cepat diselesaikan				
19	Kondisi udara di ruang kerja saya selalu stabil				
20	Jaminan keamanan kerja di perusahaan ini belum memenuhi kebutuhan karyawan				
21	Saya rasa di ruang kerja saya terdapat ventilasi udara				
22	Perusahaan tidak memperhatikan keamanan kerja				

23	Saya rasa sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah lancar				
24	Saya rasa di perusahaan ini banyak terjadi kecelakaan kerja				
25	Pengendalian keamanan kerja di perusahaan sangat ini baik				
26	Perusahaan tidak pernah memperhatikan kelengkapan kerja karyawan				
27	Saya rasa keamanan kerja karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan				
28	Saya rasa peralatan yang ada kurang memadai				
29	Saya rasa keamanan kerja sudah memenuhi kebutuhan kerja saya				
30	Tugas pekerjaan kurang bisa didukung oleh peralatan yang ada				
31	Saya sangat senang dengan ruang kerja yang terang				
32	Saya tidak terganggu dengan ruang kerja yang kotor				
33	Perusahaan sangat memperhatikan ventilasi udara di ruang kerja karyawan				
34	Dengan ruang kerja yang redup saya sering melakukan kesalahan				
35	Saya rasa pekerjaan saya didukung perlengkapan yang disediakan perusahaan				
36	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan suhu udara yang panas di ruang kerja saya				
37	Saya rasa ruang kerja yang bersih membuat karyawan lebih giat bekerja				
38	Fasilitas peralatan di perusahaan ini sangat minim				

39	Saya rasa di ruang kerja saya tidak ada suara bising				
40	Saya rasa warna tembok ruang kerja tidak sesuai				
41	Saya rasa di tempat kerja saya selalu ada musik yang mengiringi kerja saya				
42	Pewarnaan ruang kerja saya tidak dapat membantu ketelitian saya				
43	Saya rasa di ruang kerja saya sangat bising				
44	Saya rasa suhu udara yang ada di ruang kerja sangat sejuk				
45	Saya rasa musik yang diputar terus menerus membuat saya bekerja dengan tidak tenang				
46	Saya rasa di tempat kerja saya terdapat pengatur suhu udara				
47	Saya rasa warna ruang kerja saya yang ada saat ini sangat baik				
48	Dengan suhu udara yang panas, saya sulit berkonsentrasi bekerja				
49	Saya rasa warna di ruang kerja dapat membantu ketelitian saya				
50	Suhu udara yang ada di dalam ruang kerja saya sangat panas				



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Gajayana 50 Telp. / Faks. 0341 - 558916 Malang 65144

Nama :

Umur :

Jabatan / bagian :

Petunjuk :

3. Jawablah pertanyaan dalam angket ini dengan jawaban yang tetap dan jujur sesuai dengan pertanyaan karena tidak berpengaruh pada nilai anda

4. Berilah tanda cawang (✓) pada jawaban yang anda anggap benar

SS = untuk jawaban **Sangat Setuju** pernyataan tersebut

S = untuk jawaban **Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS = untuk jawaban **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

STS = untuk jawaban **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

Angket Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasakan kecocokan dengan pekerjaan yang ada sekarang ini				
2	Keahlian yang saya miliki sangat menunjang tugas-tugas pekerjaan				
3	Saya merasa sangat menikmati suasana kerja sekarang ini				
4	Saya rasa promosi selalu dilakukan oleh perusahaan				
5	Saya sering mendapat penghargaan baik dari teman atau dari perusahaan				
6	Ketrampilan yang saya miliki sangat membantu pekerjaan saya				

7	Promosi karyawan selalu dilakukan oleh perusahaan				
8	Saya rasa, komunikasi antar pihak di perusahaan ini sangat baik				
9	Menurut saya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja				
10	Kenaikan tingkat yang ada sesuai dengan prosedur dari perusahaan				
11	Menurut saya, kerja sama sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Menurut saya penempatan di perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan				
13	Saya rasa komunikasi yang baik, maka jarang terjadi salah faham antar pihak.				
14	Perusahaan tempat saya bekerja memberi jenjang karir yang jelas				
15	Saya rasa komunikasi antara karyawan dengan atasan di perusahaan ini sangat baik				
16	Gaji yang diterima sangat penting bagi karyawan				
17	Teman-teman kerja selalu membantu saya jika mengalami kesulitan				
18	Penghargaan dari perusahaan sering di berikan kepada karyawannya				
19	Saya rasa manajemen selalu memberikan gaji tepat waktu				
20	Saya merasa nyaman bekerja di sini sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
21	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sekarang				
22	Komunikasi yang baik dengan atasan selalu				

	saya rasakan di perusahaan ini				
23	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan cita-cita saya				
24	Saya rasa gaji selalu diberikan oleh perusahaan				
25	Sikap tolong menolong antar karyawan selalu saya dapatkan di perusahaan ini				
26	Menurut saya, pekerjaan saya sekarang sesuai dengan harapan				
27	Bekerja seperti ini adalah hal yang menyenangkan mengingat suasana yang aman				
28	Dengan adanya promosi membuat karyawan merasa ikut memiliki perusahaan				
29	Menurut saya perusahaan sering memberikan tunjangan bagi karyawannya				
30	Saya sangat menyukai suasana kerja yang ada di perusahaan ini				
31	Saya rasa komunikasi antar karyawan saat ini terjalin sangat baik				
32	Penghargaan yang diberikan kepada karyawannya membuat saya termotivasi lagi				
33	Hubungan yang akrab antar karyawan membuat saya merasa betah bekerja di sini.				
34	Keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan				
35	Saya rasa komunikasi sangat penting dalam menjalankan tugas perusahaan				
36	saya sering mendapatkan hadiah dan bonus dari perusahaan				
37	Menurut saya, bekerja dengan kelompok lebih menyenangkan				
38	Saya merasa cocok dengan pekerjaan sekarang				

	ini				
39	Dengan kerja sama maka pekerjaan mudah diselesaikan				
40	Perusahaan memberikan gaji pada karyawan sesuai jabatannya				



y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
2	3	2	2	2	1	1	4	3	2	3	3
3	4	2	2	3	3	1	1	2	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3

y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3
3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	1	4	1	3	1	3	3	4	1	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3
4	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4
4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3

y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	TOT
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	125
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	123
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	120
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	123
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	124
4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	144
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	125
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	136
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	153
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	129
3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	130
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	125
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	135
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	123
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	140
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	128
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	137
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	139
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	128
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	140
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	134
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	129
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	141
3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	125
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	127
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	127
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	127
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	126
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	132
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	129
3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	4	3	106
3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	126
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	135
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	132
3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	1	4	113
2	2	2	4	1	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	100
2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	125

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	3	3
3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	3	2
2	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1
2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	4
2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3
2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3
2	4	1	4	1	1	3	2	2	2	3	3
3	3	4	2	3	1	2	2	4	3	2	3
1	4	2	3	3	2	3	3	3	4	1	3
1	1	3	4	2	2	3	2	2	1	1	2
1	2	1	2	4	1	2	3	3	1	1	1
2	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	2
3	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3
2	4	1	4	2	1	2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	4	4	3	4	1	1	1	3
1	2	1	4	3	3	3	1	3	2	4	3
3	3	2	3	2	1	2	3	1	1	1	3
2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2
2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	1	4	4	3	4	2	3	1	1
3	3	2	4	2	3	4	3	1	1	2	1
3	2	1	2	1	4	2	4	3	4	1	3
2	1	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4
3	1	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3
3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3
2	1	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3
4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3
4	1	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3
3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	3
2	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	2
4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3
3	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3
4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3
3	2	2	1	3	1	3	4	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	2	1	1	4	2	4	1	3	2	1
3	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4

x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25
4	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2
2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1
1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	2
2	3	3	3	2	1	3	2	2	4	3	2	3
1	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2
3	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1
1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	1	3	3
1	1	3	3	3	3	2	4	1	1	3	1	2
3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	4	2	3
2	3	3	4	2	3	2	1	3	3	2	2	3
2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	1	4
2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	3
2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4
2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	1	4
2	2	1	3	2	4	2	2	1	1	2	2	3
2	4	2	4	2	3	2	1	2	1	2	3	4
2	3	3	3	2	3	2	4	1	3	1	1	4
1	2	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3
2	4	2	3	1	3	3	4	1	1	2	3	3
2	2	1	4	3	1	3	3	3	3	2	3	4
1	2	3	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
1	3	3	2	3	3	4	4	2	3	1	2	3
4	2	1	4	1	1	4	1	1	2	2	1	2
1	4	1	3	1	4	4	2	3	2	1	1	3
4	3	3	1	2	4	3	3	4	2	2	3	3
1	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3
2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4
4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2
4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	1	4
2	4	3	1	4	3	4	2	3	3	3	1	3
2	3	3	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4
1	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	1
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4
3	4	2	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
2	2	4	4	1	4	4	4	3	2	3	4	2
3	1	4	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3
4	4	2	4	2	3	1	4	2	4	3	3	4
2	3	4	3	2	4	4	4	1	1	2	2	3
4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3

x26	x27	x28	x29	x30	x31	x32	x33	x34	x35	x36	x37	x38
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1
1	3	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3
2	2	3	2	2	3	4	1	2	1	3	2	3
2	3	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	1	3	3
2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	1
2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	1	3	1
3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	2
2	2	4	2	2	2	1	4	1	3	4	2	1
2	3	4	1	2	1	2	2	3	3	2	3	1
3	1	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	1
3	2	4	3	1	3	3	2	4	3	2	2	2
4	1	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3
3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2
3	2	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3
4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2
4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	4	2
3	1	3	1	4	3	1	1	4	3	3	3	2
4	3	2	3	4	3	1	2	4	4	2	2	3
3	1	2	4	4	2	4	2	4	1	4	2	3
2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2
3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3
4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3
2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2
2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2
2	3	4	3	3	2	1	4	2	3	4	2	2
3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3
2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3
2	2	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2
1	3	4	3	3	3	2	4	4	1	2	3	4
3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	4	1
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3
2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	1	1	1
4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2

x39	x40	X41	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50	TOT
2	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	113
2	1	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	108
2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	108
3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	104
2	4	3	3	1	4	2	3	4	2	3	2	128
2	3	3	2	1	4	2	2	3	2	1	1	114
4	1	4	3	1	3	2	1	3	2	3	3	118
3	1	3	3	1	4	3	1	3	2	2	3	118
1	1	3	3	1	3	1	1	3	2	3	4	124
2	2	4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	130
3	1	4	3	2	4	1	2	3	1	3	1	132
2	4	4	3	2	2	2	4	2	1	3	1	117
2	2	4	2	2	3	1	1	1	1	4	1	110
4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	4	130
2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	121
2	2	3	2	1	3	4	3	3	2	1	4	129
1	2	4	3	2	3	4	3	3	3	1	4	134
2	3	4	3	4	3	2	3	3	1	4	4	134
1	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	121
3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	138
3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1	3	129
3	1	3	3	4	4	3	2	1	2	4	2	129
2	3	3	2	4	3	1	2	1	3	4	1	116
3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	129
4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	1	142
3	4	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	143
4	4	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	141
4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	4	168
4	4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	150
4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	175
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	134
4	4	1	4	3	2	4	4	4	3	3	4	165
4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	2	139
3	3	1	4	3	1	4	3	2	2	4	1	154
3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	4	1	140
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	171
3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	134
3	2	2	2	3	3	1	4	3	2	4	3	146
3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	132
2	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	165
3	1	2	2	2	1	3	4	2	4	1	4	120
3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	168



x	y
113	125
108	123
108	126
104	120
128	123
114	123
118	124
118	144
124	125
130	136
132	124
117	153
110	129
130	130
121	125
129	135
134	123
134	140
121	128
138	137
129	139
129	128
116	121
129	140
142	134
143	129
141	141
168	125
150	127
175	127
134	127
165	126
139	132
154	106
140	129
171	106
134	126
146	135
132	132
165	113
120	100
168	125

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

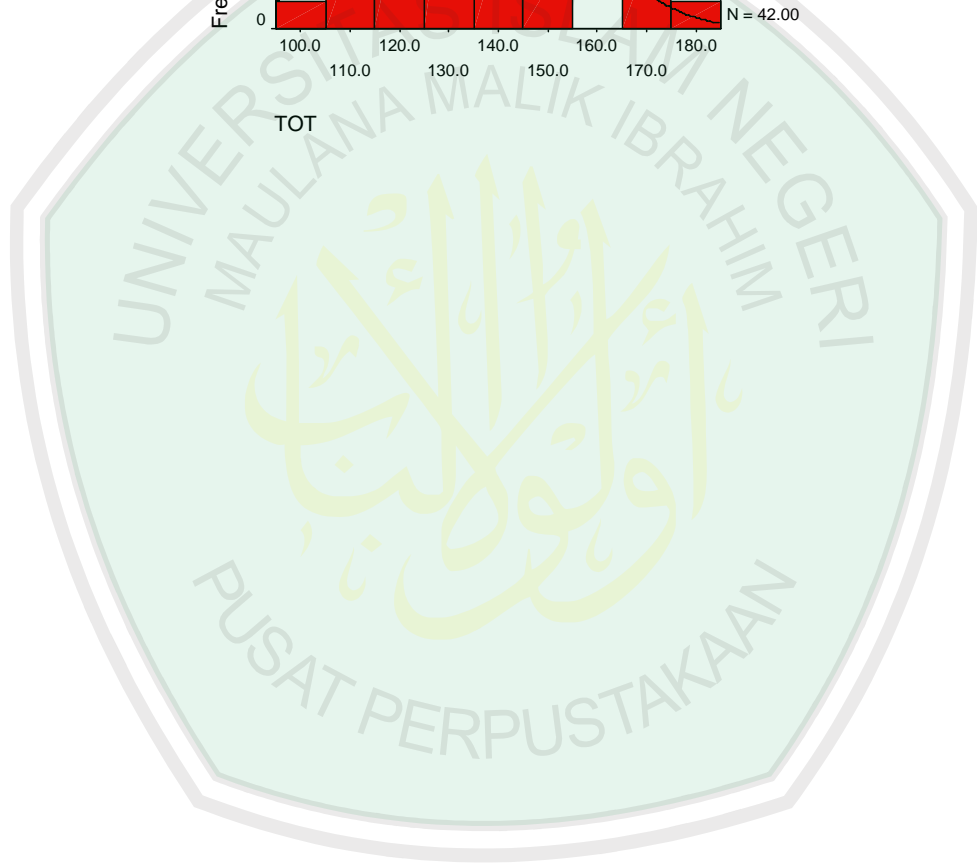
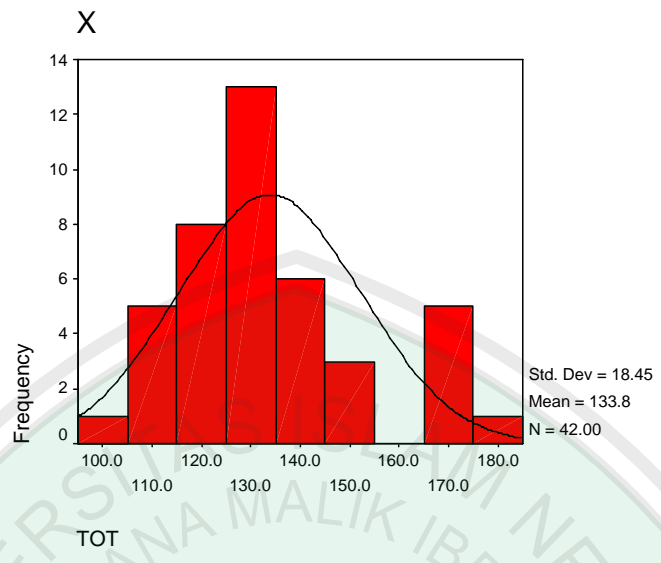
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	131.2381	322.4297	.5418	.8780
X2	131.3571	344.7718	-.1552	.8873
X3	131.5952	320.6370	.4946	.8782
X4	131.0714	331.8240	.1897	.8832
X5	131.1905	320.8897	.5591	.8776
X6	131.2619	318.9297	.4716	.8784
X7	130.9762	328.0238	.4573	.8796
X8	130.9286	326.7997	.3124	.8812
X9	131.3095	316.5604	.5865	.8766
X10	131.2381	332.5761	.2112	.8825
X11	131.5476	325.5708	.3483	.8806
X12	131.0952	322.2834	.5660	.8778
X13	131.5238	323.6214	.4068	.8796
X14	130.9762	328.5604	.3395	.8807
X15	131.1190	335.8635	.1063	.8840
X16	130.7143	327.8676	.3423	.8807
X17	131.1667	322.1911	.4916	.8784
X18	130.9524	338.2904	.0317	.8853
X19	130.9762	324.6580	.4336	.8793
X20	131.3810	324.5830	.3578	.8805
X21	131.3810	318.7294	.5550	.8773
X22	131.2143	322.4652	.4547	.8789
X23	131.5000	327.5244	.3707	.8803
X24	131.3333	325.0569	.4015	.8798
X25	130.8810	328.1074	.3491	.8806
X26	131.0952	329.7468	.3198	.8810
X27	131.1667	333.1179	.1976	.8826
X28	130.8333	339.8008	-.0058	.8854
X29	131.1429	324.9059	.4891	.8788
X30	130.8095	328.5482	.3533	.8805
X31	130.9524	329.6562	.3635	.8805
X32	131.2619	331.1736	.2446	.8821
X33	131.2143	325.5871	.4272	.8795
X34	130.8095	328.8409	.3717	.8804
X35	130.9286	333.0436	.1988	.8826
X36	131.1667	320.0935	.4991	.8781
X37	130.9524	334.0952	.1778	.8828
X38	131.4762	328.5482	.3622	.8804
X39	131.0476	324.0465	.4819	.8788
X40	131.1667	320.0935	.4991	.8781
X41	131.1429	350.1254	-.3050	.8895

X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 104	1	2.4	2.4	2.4
108	2	4.8	4.8	7.1
110	1	2.4	2.4	9.5
113	1	2.4	2.4	11.9
114	1	2.4	2.4	14.3
116	1	2.4	2.4	16.7
117	1	2.4	2.4	19.0
118	2	4.8	4.8	23.8
120	1	2.4	2.4	26.2
121	2	4.8	4.8	31.0
124	1	2.4	2.4	33.3
128	1	2.4	2.4	35.7
129	4	9.5	9.5	45.2
130	2	4.8	4.8	50.0
132	2	4.8	4.8	54.8
134	4	9.5	9.5	64.3
138	1	2.4	2.4	66.7
139	1	2.4	2.4	69.0
140	1	2.4	2.4	71.4
141	1	2.4	2.4	73.8
142	1	2.4	2.4	76.2
143	1	2.4	2.4	78.6
146	1	2.4	2.4	81.0
150	1	2.4	2.4	83.3
154	1	2.4	2.4	85.7
165	2	4.8	4.8	90.5
168	2	4.8	4.8	95.2
171	1	2.4	2.4	97.6
175	1	2.4	2.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	42	1	4	2.60	.885
X2	42	1	4	2.48	.890
X3	42	1	4	2.24	1.055
X4	42	1	4	2.76	1.078
X5	42	1	4	2.64	.932
X6	42	1	4	2.57	1.192
X7	42	1	4	2.86	.718
X8	42	1	4	2.90	1.100
X9	42	1	4	2.52	1.087
X10	42	1	4	2.60	.912
X11	42	1	4	2.29	1.088
X12	42	1	4	2.74	.857
X13	42	1	4	2.31	1.070
X14	42	1	4	2.86	.899
X15	42	1	4	2.71	.944
X16	42	1	4	3.12	.942
X17	42	1	4	2.67	.979
X18	42	1	4	2.88	.993
X19	42	1	4	2.86	.952
X20	42	1	4	2.45	1.131
X21	42	1	4	2.45	1.041
X22	42	1	4	2.62	1.035
X23	42	1	4	2.33	.902
X24	42	1	4	2.50	.994
X25	42	1	4	2.95	.909
X26	42	1	4	2.74	.857
X27	42	1	4	2.67	.902
X28	42	1	4	3.00	.911
X29	42	1	4	2.69	.841
X30	42	1	4	3.02	.869
X31	42	1	4	2.88	.772
X32	42	1	4	2.57	.941
X33	42	1	4	2.62	.909
X34	42	1	4	3.02	.811
X35	42	1	4	2.90	.906
X36	42	1	4	2.67	1.074
X37	42	1	4	2.88	.861
X38	42	1	4	2.36	.850
X39	42	1	4	2.79	.898
X40	42	1	4	2.67	1.074
X41	42	1	4	2.69	.924
X42	42	2	4	2.79	.682
X43	42	1	4	2.55	1.064
X44	42	1	4	2.76	.821
X45	42	1	4	2.50	1.153
X46	42	1	4	2.67	.979
X47	42	1	4	2.64	.791
X48	42	1	4	2.45	.772
X49	42	1	4	2.86	1.095
X50	42	1	4	2.55	1.194
TOT	42	104	175	133.83	18.451
Valid N (listwise)	42				



R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1	124.0714	94.5070	.3817	.8808
Y2	124.4048	98.9297	-.0287	.8861
Y3	124.5714	91.6655	.6445	.8764
Y4	124.5952	93.4175	.4955	.8790
Y5	124.6667	91.6423	.5530	.8775
Y6	124.5476	94.7416	.3710	.8810
Y7	124.6667	93.5447	.3945	.8805
Y8	124.6429	92.1376	.4947	.8786
Y9	124.4762	94.7921	.4566	.8800
Y10	124.4286	94.9826	.3998	.8807
Y11	124.4762	91.6702	.4533	.8794
Y12	124.5476	95.8635	.2172	.8837
Y13	124.3810	95.7050	.2093	.8841
Y14	124.4286	95.1777	.2810	.8825
Y15	124.4524	91.2782	.4978	.8784
Y16	124.3571	92.5279	.4057	.8805
Y17	124.2619	96.6370	.1833	.8839
Y18	124.8571	92.7108	.3684	.8814
Y19	124.4048	94.3444	.4560	.8798
Y20	124.4524	92.7416	.4391	.8797
Y21	124.5476	94.6440	.4816	.8798
Y22	124.3571	93.6010	.4631	.8795
Y23	124.2381	96.9663	.1693	.8839
Y24	124.3810	92.7782	.4717	.8791
Y25	124.4762	93.6702	.5232	.8788
Y26	124.5238	92.8409	.5948	.8777
Y27	124.4286	91.9582	.6664	.8764
Y28	124.4524	94.9367	.2662	.8831
Y29	124.6905	94.9994	.2868	.8825
Y30	124.4048	94.8322	.3301	.8816
Y31	124.2857	94.5505	.3278	.8817
Y32	124.3571	95.1132	.3977	.8807
Y33	124.4048	93.9053	.4537	.8797
Y34	124.4048	95.0761	.3767	.8810
Y35	124.2619	94.9297	.3475	.8813
Y36	124.5238	96.3531	.1357	.8862
Y37	124.3095	93.2433	.5269	.8786
Y38	124.3333	94.2276	.3645	.8811
Y39	124.4524	96.4001	.1814	.8842
Y40	124.5476	96.6928	.2348	.8829

—
Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0

N of Items = 40

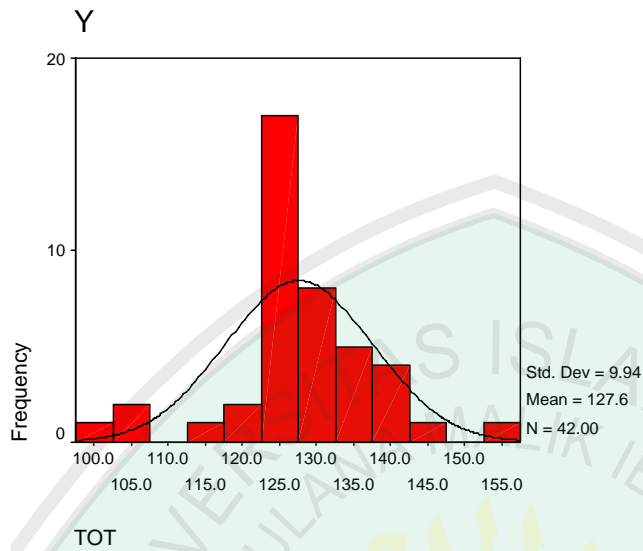
Alpha = .8835

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100	1	2.4	2.4	2.4
	106	2	4.8	4.8	7.1
	113	1	2.4	2.4	9.5
	120	1	2.4	2.4	11.9
	121	1	2.4	2.4	14.3
	123	4	9.5	9.5	23.8
	124	2	4.8	4.8	28.6
	125	5	11.9	11.9	40.5
	126	3	7.1	7.1	47.6
	127	3	7.1	7.1	54.8
	128	2	4.8	4.8	59.5
	129	3	7.1	7.1	66.7
	130	1	2.4	2.4	69.0
	132	2	4.8	4.8	73.8
	134	1	2.4	2.4	76.2
	135	2	4.8	4.8	81.0
	136	1	2.4	2.4	83.3
	137	1	2.4	2.4	85.7
	139	1	2.4	2.4	88.1
	140	2	4.8	4.8	92.9
	141	1	2.4	2.4	95.2
	144	1	2.4	2.4	97.6
	153	1	2.4	2.4	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	42	2	4	3.57	.547
Y2	42	3	4	3.24	.431
Y3	42	1	4	3.07	.558
Y4	42	2	4	3.05	.539
Y5	42	1	4	2.98	.643
Y6	42	1	4	3.10	.532
Y7	42	1	4	2.98	.643
Y8	42	1	4	3.00	.663
Y9	42	2	4	3.17	.437
Y10	42	2	4	3.21	.470
Y11	42	1	4	3.17	.762
Y12	42	2	4	3.10	.617
Y13	42	1	4	3.26	.665
Y14	42	1	4	3.21	.606
Y15	42	1	4	3.19	.740
Y16	42	1	4	3.29	.742
Y17	42	2	4	3.38	.539
Y18	42	1	4	2.79	.782
Y19	42	2	4	3.24	.484
Y20	42	1	4	3.19	.671
Y21	42	2	4	3.10	.431
Y22	42	2	4	3.29	.554
Y23	42	3	4	3.40	.497
Y24	42	1	4	3.26	.627
Y25	42	2	4	3.17	.490
Y26	42	2	4	3.12	.504
Y27	42	2	4	3.21	.520
Y28	42	2	4	3.19	.671
Y29	42	1	4	2.95	.623
Y30	42	1	4	3.24	.576
Y31	42	1	4	3.36	.618
Y32	42	3	4	3.29	.457
Y33	42	2	4	3.24	.532
Y34	42	2	4	3.24	.484
Y35	42	2	4	3.38	.539
Y36	42	2	4	3.12	.739
Y37	42	2	4	3.33	.526
Y38	42	1	4	3.31	.604
Y39	42	1	4	3.19	.594
Y40	42	2	4	3.10	.431
TOT	42	100	153	127.64	9.943
Valid N (listwise)	42				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	42	104.00	175.00	133.8333	18.45088
Y	42	100.00	153.00	127.6429	9.94331
Valid N (listwise)	42				

hubungan antara X dan Y

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.883
	Sig. (2-tailed)	.	.245
	N	42	42
Y	Pearson Correlation	.883	1
	Sig. (2-tailed)	.245	.
	N	42	42