

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Oleh

**ETIKA MUSLIMAH POHAN
NIM. 180901023**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG BANDA
ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**ETIKA MUSLIMAH POHAN
NIM. 180901023**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II


Julianto, S.Ag., M.Si.
NIP. 1972090211997031002


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG BANDA
ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**ETIKA MUSLIMAH POHAN
NIM. 180901023**

**Pada Hari/Tanggal
Rabu, 20 Desember 2023**

di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi**

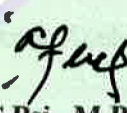
Ketua


Julianto, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031002

Penguji I


Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si.
NIP. 197601102006042002

Sekretaris


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018

Penguji II


Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 1327058101

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Muslim, M.Si.
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Etika Muslimah Pohan

NIM : 180901023

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

AR - RANIRY

Banda Aceh, 12 Desember 2023

Mengetahui,



Etika Muslimah Pohan

NIM.180901023

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh”**. Salawat dan salam mari kita ucapkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah memperjuangkan umat manusia menuju era yang berilmu pengetahuan seperti saat ini. Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga juga teman-teman terdekat. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ucapan cinta dan terima kasih sebesar-besarnya penulis utarakan Kepada Keluarga, Ayahanda H. M. Tamsil Pohan dan Ibunda Hj Siti Asni yang telah menyayangi serta mengupayakan pendidikan terbaik kepada penulis dan ucapan terimakasih yang begitu istimewa kepada kakak, abang dan adik tercinta Muthia Hapsari Pohan, Ali Muddin Tanjung dan Ahmad Hammuda Pohan yang selalu menemani
2. Bapak Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.
3. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan I bidang Akademik dan kelembagaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi.

4. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D selaku Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi
5. Bapak Drs. Nasaruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada seluruh Mahasiswa Fakultas Psikologi
6. Bapak Julianto Saleh, S. Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus Penasehat Akademik, dan juga sebagai Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M. Psi., Psikolog selaku Pembimbing II saya yang telah banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan saya dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Ibu Miftahul Jannah, S.Ag., M.Si. selaku Penguji I yang telah menguji dan memberikan masukan beserta saran pada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Ibu Riska Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Penguji II saya yang telah menguji dan memberikan masukan beserta saran pada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

- 
10. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendidik, membantu dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden dalam mengisi kuisioner penelitian yang telah membantu peneliti menyelesaikan penelitian.
12. Terimakasih kepada sahabat- sahabat Hanifa, Juliadari, Putri Rahmadani, Irma Mauliza. Nabila Putri. Reka Sintya yang telah memberikan dukungan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Tidak lupa pula ucapan terima kasih kepada Egi Syahroni Purba dan Desi Fitri Mardani dua orang baik yang senantiasa selalu ada dalam proses perjalanan penulis sampai menyelesaikan penulisan skripsi ini
14. Dan terimakasih kepada diri sendiri yang telah berhasil melewati masa-masa sedih, terpuruk dan dapat bangkit lagi dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
- Akhirnya, penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang ilmu.

Banda Aceh, 14 Desember 2023

Penulis

Etika Muslimah Pohan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	1
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 13
A. Kepuasan Kerja.....	13
1. Definisi Kepuasan Kerja	13
2. Aspek Kepuasan Kerja.....	14
3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
4. Fungsi Kepuasan Kerja	18
B. Lingkungan Kerja	18
1. Definisi Lingkungan Kerja	18
2. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	23
D. Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. Lingkungan Kerja	28
2. Kepuasan Kerja.....	28
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	29

E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Alat ukur penelitian	30
2. Uji Validitas.....	34
3. Uji Daya Beda aitem.....	37
4. Uji Reliabilitas	41
F. Teknik analisis data	42
1. Uji Asumsi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	45
1. Administrasi Penelitian.....	45
2. Pelaksanaan Penelitian.....	45
B. Deskripsi Data Penelitian.....	46
1. Demografi Penelitian	46
C. Hasil Penelitian	49
1. Kategorisasi data penelitian	49
2. Pengujian Hipotesis	53
D. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Populasi karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh.....	29
Tabel 3. 2 Skor Aitem Skala Lingkungan Kerja dan Kepuasan	31
Tabel 3. 3 Blue Print Lingkungan Kerja	32
Tabel 3. 4 Blue Print Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 3. 5 Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja	36
Tabel 3. 6 Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3. 7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 8 Blue Print Akhir Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja	39
Tabel 3. 10 Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja	39
Tabel 3. 11 Nilai Alpha Cronbach's Lingkungan Kerja	42
Tabel 3. 12 Nilai Alpha Cronbach's Lingkungan Kerja	42
Tabel 4. 1 Data Demografi subjek penelitian kategorisasi jenis kelamin.	46
Tabel 4. 2 Data Demografi subjek penelitian kategorisasi lokasi Kerja.	47
Tabel 4. 3 Data Demografi subjek penelitian kategorisasi Rentang Usia.....	47
Tabel 4. 4 Data Demografi Subjek Penelitian berdasarkan Tingkat pendidikan	48
Tabel 4. 5 Data demografi subjek penelitian berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4. 6 Data Demografi subjek berdasarkan status.....	49
Tabel 4. 7 Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Suku	49
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Penelitian Skala Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4. 9 Kategorisasi skala Lingkungan Kerja	51
Tabel 4. 10 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	51
Tabel 4. 11 Kategorisasi skala kepuasan Kerja.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 13 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	54
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis Data Penelitian	55
Tabel 4. 15 Analisis Measure Of Association.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual.....	26
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 : Izin Penelitian Dari Fakultas Psikologi
- Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian Dari BSI
- Lampiran 4 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian
- Lampiran 7 : Riwayat Hidup



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG BANDA ACEH

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Dengan menggunakan teknik analisis *Spearman*. Alat ukur penelitian ini yaitu skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Jumlah populasi adalah sebanyak 120 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 120. Pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik *Sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (ρ) = 0.766 dengan $p = 0.000$ dan ρ squared = 0.586 (58.6%) sehingga dapat disimpulkan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif, sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES OF BANK SYARIAH INDONESIA
BANDA ACEH BRANCH OFFICE**

ABSTRACT

Employee job satisfaction is the key to driving employee morale, discipline, and work performance in supporting the realization of company goals. One of the factors that influence employee job satisfaction is the work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between work environment and job satisfaction of employees of Bank Syariah Indonesia Banda Aceh Branch Office. This research uses a quantitative approach with a correlation method. By using Spearman's analysis technique. The measuring instruments of this research are work environment scale and job satisfaction scale. The population was 120 employees with a sample size of 120. Sampling using saturated sampling technique. The results showed a correlation coefficient (ρ) = 0.766 with $p = 0.000$ and ρ squared = 0.586 (58.6%) so it can be concluded that there is a positive, highly significant relationship between the work environment and job satisfaction which means that the proposed hypothesis is accepted. This relationship shows that the better the work environment, the higher the job satisfaction, on the contrary, the worse the work environment, the lower the job satisfaction of employees.

A R - R A N I R Y

Keywords : *work environment, job satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan sangat dibutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya pencapaian perusahaan. untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius pula dari perusahaan. perusahaan harus menyadari bahwa tujuan dari organisasi akan dapat dicapai dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil didalam melaksanakan tugas tugas yang telah diberikan padanya (Gomes,1995).

Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan, dan sebagainya (Hasibuan, 2008). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 1996).

Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa aman nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, turnover, absensi (Brown, 2010). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

Ketidakpuasan bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku atau tindakan seperti upaya penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurangnya dalam bersosialisasi, dan keterlambatan. Beberapa penelitian memperdebatkan tentang perilaku tersebut, menyatakan bahwa sebuah indikator

dari gejala yang lebih luas dari sebuah penyimpangan di dalam perusahaan. Dengan kata lain, pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya, oleh karena terdapat tindakan seperti itu. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana pegawai akan bertindak atau bereaksi. Salah satu pekerja mungkin akan berhenti bekerja, namun pegawai lainnya mungkin akan bermain internet dalam jam kerja, membawa fasilitas kantor ke rumah untuk keperluan pribadi, dan lainnya. Jika pegawai ingin menyelesaikan masalah ketidakpuasan ini, mereka harus mengetahui penyebab yang membuat merasa tidak puas (Brown, 2010)

Hal tersebut juga terjadi pada karyawan BSI Kantor Cabang Banda Aceh, Dimana Bank BSI adalah satu-satunya Bank dibawah naungan BUMN yang masih beroperasi di Aceh. BSI merupakan Bank hasil merger antara PT Bank BRISyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha Bank Syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo, meresmikan kehadiran BSI. Dalam setiap perusahaan pasti memiliki Visi dan Misi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. BSI juga memiliki visi menjadi Bank Syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional. Dan misi menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholder. Dengan penjabaran di atas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas.

Peneliti melakukan observasi pada tanggal 5 oktober 2022, peneliti duduk di kursi tunggu para nasabah. Peneliti melihat nasabah mengisi waktu menunggu dengan bermain HP, membuka social media. Ada nasabah yang menghidupkan video dengan suara yang sangat keras, sehingga mata dan perhatian beberapa pegawai tertuju pada nasabah tersebut, sehingga seorang security melakukan teguran pada nasabah itu untuk mengurangi suara video yang sedang ditonton. Tidak lama setelah kejadian itu hujan turun dengan deras, suhu di dalam ruangan menjadi semakin dingin. Peneliti melihat salah seorang pegawai mengalami flu ringan. Pada saat suhu tidak terlalu dingin. Peneliti melihat pegawai tersebut tidak mengalami flu, sehingga peneliti menyimpulkan flu tersebut terjadi akibat suhu udara di dalam ruangan yang terlalu dingin. Akan tetapi, meskipun begitu temperature ac di dalam ruangan tidak berubah, peneliti masih merasakan suhu dingin yang sama. Sehingga bermaksud untuk melakukan wawancara kepada pegawai Bank tersebut untuk menggali lebih dalam mengenai lingkungan kerja yang di rasakan oleh pegawai tersebut.

Peneliti melakukan wawancara awal kepada karyawan Bank BSI Banda Aceh.

Berikut kutipan Wawancara dengan beberapa karyawan

“... Terkadang ketika cuaca sedang hujan dan suhu AC terasa sangat dingin, membuat kita menjadi kedinginan, melakukan gerakan gerakan pada tubuh agar bisa mengurangi rasa dingin dan sibuk menyesuaikan suhu tubuh membuat tidak konsentrasi dalam bekerja dan saat keadaan kantor sedang ramai, banyak nasabah membawa anak kecil suara berisik anak kecil dapat membuat kepala terasa pusing karena suara berisik sehingga kita tidak konsentrasi dalam melayani nasabah dan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih lama selesainya ...”(DF, Perempuan Customer service BSI Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan, 06 Okt 2022)

“...ketika sedang mati lampu, menggunakan gangset yang membuat kinerja listrik di kantor sangat terbatas, mulai dari pencahayaan yang redup, berkerja dengan kondisi lampu yang redup membuat mata saya sedikit letih ditambah lagi dengan menggunakan computer dengan pencahayaan yang kurang terang tidak bagus untuk kesehatan mata, dilanjutkan dengan suhu AC yang tidak optimal ketika listrik sedang padam, sehingga yang berada didalam ruangan merasa kegerahan, berkeringan dan make-up pun menjadi geser sehingga harus di perbaiki agar tetap terlihat cantik di depan nasabah dan membuat saya tidak nyaman berkerja... “(CF, Perempuan, Teller BSI Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan, 06 Okt 2022)

“... terasa mengganggu ketika kita sedang berbicara sedang nasabah, dengan jarak yang tidak terlalu dekat, namun lingkungan sekitar berisik, sehingga kita harus berulang-ulang menjelaskan agar nasabah mendengar dengan jelas. Hal itu membuat pekerjaan menjadi lebih lama karna harus mengulang ngulang penjelasan terhadap nasabah dan menghambat pekerjaan yang lain tentunya... “(MID, Laki-Laki Customer Service BSI Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro, 06 Okt 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan mengalami lelah mata karena pencahayaan yang kurang, kegerahan dan berkeringan karena suhu ac yang kurang optimal, merasa pusing serta harus menjelaskan suatu penjelasan dengan berulang- ulang karena suara berisik yang ditimbulkan dari lingkungan sekitar. Gejala perilaku tersebut memberikan dampak negative bagi kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak negative juga bagi instansi tersebut

Robbins (2003) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu : Pekerjaan yang secara mental menantang, Imbalan yang wajar, Rekan kerja yang suportif, Kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar

suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti, 2001). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2001), yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan bekerja, hubungan antar pegawai.

Kartono (2002) menyatakan bahwa unsur perasaan memang memiliki peranan yang besar sekali dalam menentukan sikap. Misalnya, keluhan para karyawan dalam menanggapi kondisi kerjanya seringkali bukan disebabkan kondisi fisik yang benar-benar buruk dalam perusahaan, tetapi lebih disebabkan oleh perasaan yang beranggapan bahwa kondisi tersebut tidak seharusnya demikian jeleknya, tetapi seharusnya bisa lebih baik, atau kondisi yang buruk tersebut semestinya bisa dihindari. Karena itu, biasanya selain memperhatikan kondisi fisik dan materil yang baik dalam perusahaan, psikologi perusahaan lebih menekankan pada masalah-masalah psikologis, misalnya opini, prasangka, motivasi kerja, emosi, sikap, termasuk persepsi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja di dalam

lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdapat di dalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja.

Manajemen dari berbagai organisasi tidak sepenuhnya memanfaatkan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan keefektifan kerja. Hal tersebut telah dikaji bahwa pegawai cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kualitas dari kenyamanan yang dapat diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan kerja. Dari hal itu kita dapat menyimpulkan bahwasanya ada sebuah masalah terkait dengan lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para pegawai, dimana hal tersebut akan memberikan eksese dan dampak terhadap kinerja para pegawai. Menurut Sedarmayanti (2001), 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.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu dalam bidang Psikologi Industri Organisasi, khususnya dalam kajian kepuasan kerja dan lingkungan kerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)

Penelitian ini memberikan manfaat bagi Karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh, karena peneliti menginformasikan pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk membentuk kepuasan kerja karyawan yang optimal sehingga pekerjaan berjalan dengan lancar

b. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Bank Syariah Indonesia (BSI) agar dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang lebih baik untuk

seluruh karyawan, sehingga para karyawan dapat memaksimalkan kinerja dan merasakan kepuasan kerja yang baik.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti terkait tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi tema dan kajian namun memiliki perbedaan dalam kriteria pemilihan subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, maupun metode analisis yang digunakan.

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan Dan Perbaikan PT Pal Indonesia (Persero). Yang dilakukan oleh Rachmawati (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero). Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan operasional Divisi Pemeliharaan dan Perbaikan PT PAL Indonesia (Persero) yang berjumlah 68 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala persepsi terhadap lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data

yang digunakan adalah Korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS 24 for windows. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, dan jumlah populasi penelitian . Peneliti melakukan penelitian pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh, dengan populasi sebanyak 120 pegawai

Penelitian selanjutnya Judul penelitian Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan) dilakukan oleh Murtafia pada (2016). Penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Penelitian ini berlokasi PT. Surya Bratasena Plantation. Yang terletak di Kelurahan Sorek Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Surya Bratasena Plantation bagian pengolahan yang berjumlah 42 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi spearman dan uji-t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Perbedaan penelitian terdapat pada lokasi penelitian, teknik sampling yang digunakan dan populasi penelitian. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

Penelitian tentang kepuasan kerja telah diteliti oleh Aprilia (2017) yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Haji Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Haji Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah perawat di RS Haji Medan yang berjumlah 30 orang dengan menggunakan random sampling di susun berdasarkan skala Likert. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 35 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0.842 dan instrument kepuasan kerja yang terdiri dari 36 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0.864. Analisis data ini menggunakan teknik r Product Moment. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan variable dalam penelitian.

Penelitian tentang kepuasan Kerja yang dilakukan oleh Aurora (2018) yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai (studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang yang merupakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier

dan uji asumsi klasik yang dibantu dengan program computer SPSS for Windows Versi 16. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel yang digunakan. peneliti menggunakan teknik analisis korelasi.

Penelitian tentang kepuasan kerja telah diteliti oleh Subariyanti (2017) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLTR Batan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PLTR Batan berjumlah 120 karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja dan metode penelitian. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan dari segi lokasi, subjek, subtema, dan fokus kajian. Dalam penelitian terdahulu terlihat bahwa belum ada yang menghubungkan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kedua variabel tersebut, dan dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berbeda dengan peneliti sebelumnya dan penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kemudian Indrasari (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal karena memiliki respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang.

Robbins yang dikutip dalam Setiana (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaannya. Sunarta (2019) menambahkan dalam jurnalnya bahwa kepuasan kerja adalah sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi) atau kesenjangan (gap) antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Organisasi yang dilanda ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan organisasi tersebut.

Wexley dan Yukl (2005) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, peneliti merujuk pada definisi yang dipaparkan oleh Luthans (2006) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2006) secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab

b. Gaji

Gaji sebagai faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk mendapatkan kemajuan /berkembang dalam organisasi,

d. Pengawasan (Supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Rekan kerja

Pada umumnya, rekan kerja secara teknis ahli di bidang dan memberikan dukungan social.

Setiana (2019) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja yang dicirikan dengan dinamika sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

b. Atasan (*supervisor*)

Atasan sebagai pengawas yang baik berarti mampu menghargai pekerjaan bawahannya. Atasan yang dinamis dan tidak monoton, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Teman sekerja (*workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*peomotion*)

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi ini diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang baru dan lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

e. Gaji (*pay*)

Gaji yang dimaksud berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diterima pegawai harus memenuhi kebutuhan

nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil dan dinamis.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2016) sebagaimana yang sudah dijabarkan sebelumnya.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins yang dikutip dalam Indrasari (2017) yaitu dijabarkan sebagai berikut :

a. *Mentally challenging work* (Pekerjaan yang menantang secara mental)

Faktor *mentally challenging work* dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kedepannya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

b. *Equitable rewards* (Imbalan yang setara)

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Terciptanya kepuasan kerja terjadi jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil, yaitu sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai dengan standar yang berlaku.

c. *Supportive working conditions* (Kondisi kerja yang mendukung)

Pegawai akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. Fasilitas kerja yang tidak

menyenangkan dan berbahaya bagi kelesamatan jiwa, akan menjadi peringatan penting untuk kepuasan kerja pegawai.

d. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung)

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan instraksi sosial. memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Selain itu juga perilaku pimpinan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, peneliti juga menemukan penelitian yang mendukung bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kinanti (2012) dengan judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia” dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada divisi sumber daya manusia pada PT Surveyor Indonesia. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Medan” dengan hasil terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja perawat, artinya semakin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya, begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan fisiknya maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

4. Fungsi Kepuasan Kerja

a. Disiplin karyawan

Fungsi pertama dalam kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Semangat kerja

Fungsi kedua dalam kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sedarmayanti yang dikutip dalam Setiana (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Enny (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja

yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di beBankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Farida dan Hartono (2015) dalam bukunya mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kinanti (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerja tersebut dengan peraasaan nyaman dan secara efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Isyandi yang dikutip dalam Lestari dan Kencana (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. A R - R A N I R Y

Berdasarkan definisi yang dijabarkan, peneliti mengacu pada definisi yang dijabarkan oleh Sedarmayanti yang dikutip dalam Setiana (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti yang dikutip dalam Setiana (2019) menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- b. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
- c. Kelembapan udara pada tempat kerja
- d. Getaran mekanis pada tempat kerja
- e. Bau tidak sedap pada tempat kerja
- f. Tata warna pada tempat kerja
- g. Dekorasi pada tempat kerja
- h. Musik pada tempat kerja
- i. Keamanan pada tempat kerja

Farida dan Hartono (2015) dalam bukunya menyebutkan ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pewarnaan

Pewarnaan dalam faktor yang membentuk lingkungan kerja yaitu masalah warna yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, seperti pemilihan warna yang dingin dan lembut untuk ruang kerja karyawan.

b. Kebersihan

Kebersihan yaitu lingkungan yang bersih yang akan menciptakan keadaan sekitar menjadi sehat dan dapat menimbulkan rasa senang sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dengan lebih baik.

c. Pencahayaan

Dalam melakukan pekerjaan, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup apalagi pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, tidak terbatas pada penerangan listrik saja namun memberikan kesempatan masuknya sinar matahari.

d. Udara

Penukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja akan menyebabkan kesegaran fisik pada karyawan sehingga menurunkan kemungkinan kelelahan, perputaran udara bisa dilakukan dengan menggunakan ventilasi yang besar, kipas angin atau *air conditioner* (AC) pada ruangan kerja yang dipenuhi karyawan.

e. Musik

Alunan musik yang menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman di masa depan, rasa aman terhadap milik pribadi karyawan dan rasa aman terhadap diri sendiri. Setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan karyawan menggunakannya.

g. Kebisingan

Kebisingan yang dimaksud adalah suara yang bisa sangat mengganggu para karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang tidak bising atau jauh dari suara-suara yang mengganggu konsentrasi karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan indikator dan aspek yang sudah dijabarkan di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori indikator yang dikemukakan oleh Serdamayanti yang dikutip dalam Setiana (2019)

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Enny (2019) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor personal atau individu

Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya.

c. Faktor tim

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan antar anggota tim dan keeratan anggota tim satu dengan lainnya.

d. Faktor system

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, proses organisasi atau perusahaan, dan budaya kinerja dalam organisasi atau perusahaan.

e. Faktor kontekstual

Faktor kontekstual atau situasional meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi atau perusahaan.

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Rahmawanti, Swasto dan Prasetya (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen yang paling penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lewa dan Subono (2005) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan betah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan sebagai tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Lingkungan kerja yang

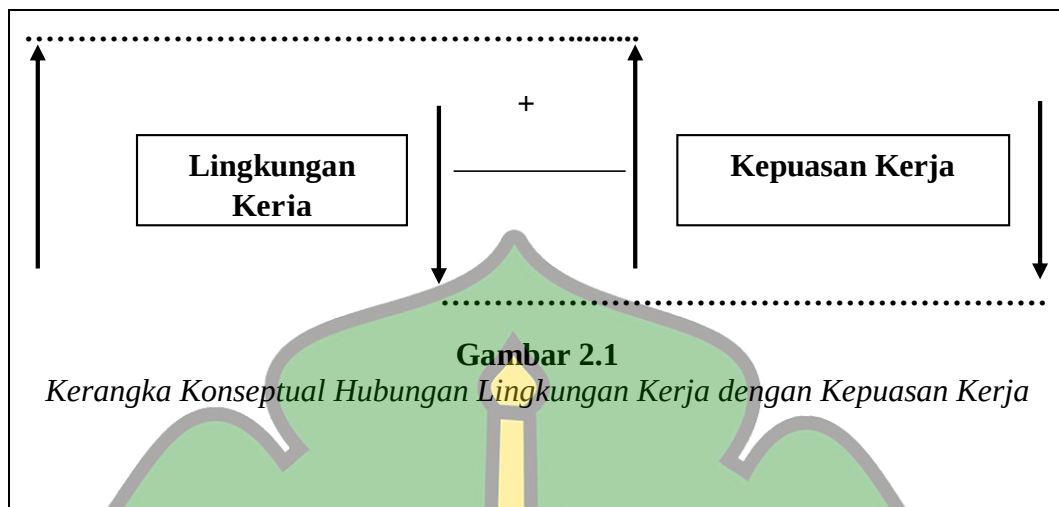
kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal serta rasa puas terhadap pekerjaannya.

Sunarta (2019) dalam jurnalnya juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mendorong perilaku positif seperti produktif, disiplin, patuh, inovatif, suka menolong namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis dan kualitas hidup pekerja.

Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma dan Yusuf (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan upaya kinerja karyawan lebih baik. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis *r* Product Moment dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,748 dan koefisien determinan (R^2) = 0,580 bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan kemampuan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Kinanti (2012) dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai PT Surveyor Indonesia. Peningkatan perhatian atasan kepada kebutuhan pegawai menjadi faktor penting untuk membentuk lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui analisis *r* Rank Spearman correlation dengan nilai atau koefisien 0,539%

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Dewi (2017) juga mendukung pernyataan tersebut dengan hasil penelitian yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Haji Medan. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, artinya makin baik lingkungan kerja fisiknya maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0.983 dan koefisien determinan (R^2) = 0.967 menunjukkan kepuasan kerja dibentuk oleh lingkungan kerja fisik sebesar 96.7%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan menggunakan dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja perusahaan atau organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Agar lebih jelasnya, hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut.



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan BSI Kantor Cabang Banda Aceh. Yaitu jika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja karyawan akan ikut tinggi, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (dalam Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2017) adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan tertarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel

terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017).

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : Lingkungan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja Karyawan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki indikator menurut serdamayanti (dalam setiana, 2019) yaitu Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja, Kelembapan udara pada tempat kerja, Getaran mekanis pada tempat kerja, Bau tidak sedap pada tempat kerja, Tata warna pada tempat kerja, Dekorasi pada tempat kerja, Musik pada tempat kerja, Keamanan pada tempat kerja

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan Bank Syariah Indonesia tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang dikembangkan dari teori Luthans (2006) terdiri dari aspek-aspek yang

meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh yang terdiri dari Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro, Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan. Berikut data jumlah karyawan yang diperoleh melalui supervisor BOSM

Tabel 3. 1
Populasi Karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh

No	Nama Kantor Cabang BSI	Jumlah Karyawan
1	Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan	64
2	Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro	56
Total		120

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode non-probability sampling. Menurut Sugiyono (2016) teknik non-probability sampling adalah teknik pengambilan

sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil.

E. Teknik Pengumpulan Data

Azwar (2017) menjelaskan bahwa skala merupakan suatu alat ukur yang stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku yang bersangkutan.

1. Alat ukur penelitian

Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala psikologi dan menggunakan dua jenis skala, yaitu skala lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Aspek dari variabel yang diukur diuraikan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem instrument berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar, 2016).

Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala *Likert*, yaitu dengan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*,

yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Karena untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberikan skor dari 4 sampai 1 untuk aitem *favorable* dan 1 sampai 4 untuk aitem *unfavorable* (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. 2
Skor Aitem Skala Lingkungan Kerja dan Kepuasan

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah skala Lingkungan kerja dan skala kepuasan kerja. Berikut gambaran skala yang digunakan dalam penelitian

a. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti (dalam setiana 2019)

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Kelembapan udara pada tempat kerja
4. Getaran mekanis pada tempat kerja
5. Bau tidak sedap pada tempat kerja
6. Tata warna pada tempat kerja
7. Dekorasi pada tempat kerja
8. Musik pada tempat kerja
9. Keamanan pada tempat kerja

Tabel 3. 3
Blue Print Lingkungan Kerja

Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	%
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja	1, 10	19, 28	4	11.1
2. Temperatur atau suhu di tempat kerja	2, 11	20, 29	4	11.1
3. Kelembaban udara di tempat kerja	3, 12	21, 30	4	11.1
4. Getaran mekanis di tempat kerja	4, 13	22, 31	4	11.1
5. Bau tidak sedap di tempat kerja	5, 14	23, 32	4	11.1
6. Tata warna di tempat kerja	6, 15	24, 33	4	11.1
7. Dekorasi di tempat kerja	7, 16	25, 34	4	11.1
8. Musik di tempat kerja	8, 17	26, 35	4	11.1
9. Keamanan di tempat kerja	9, 18	27, 36	4	11.1
Total	18	18	36	100%

b. Skala kepuasan kerja karyawan

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Menurut Luthans (2006)

menjelaskan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Perkerjaan itu sendiri

Situasi kerja, pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Gaji sebagai faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

4. Pengawasan

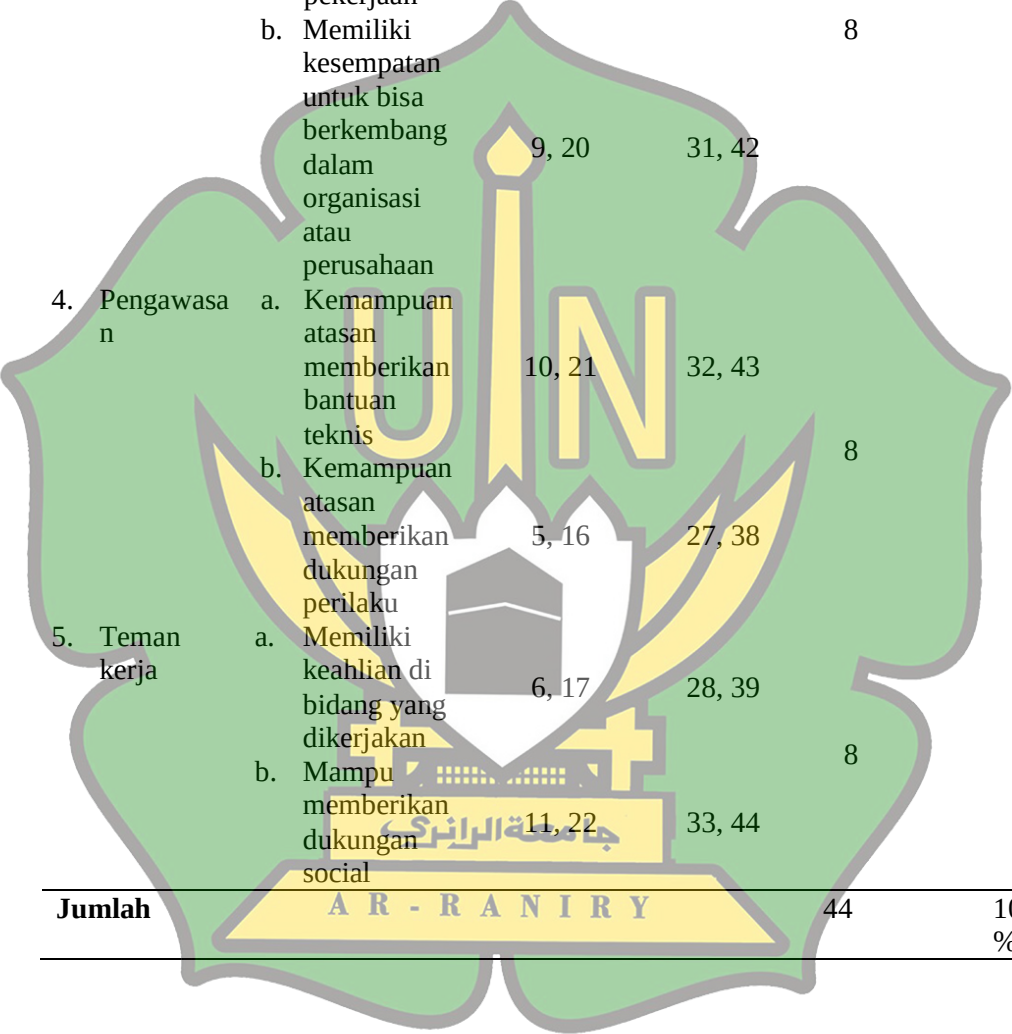
Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu

Tabel 3. 4
Blue Print Kepuasan Kerja

Aspek - Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	%
		Favorable	Unfavorable		
1. jaan itu sendiri	a. Memiliki tugas yang menarik	1, 12	23, 34	12	27
	b. Memiliki kesempatan untuk belajar	2, 13	24, 35		
	c. Memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	7, 18	29, 40		
2. Gaji	a. Jumlah uang atau upah yang diterima dianggap pantas	8, 19	30, 41	8	18
	b. Membandingkan jumlah upah yang diterima oleh orang lain dalam organisasi	3, 14	25, 36		



3. Promosi	a. Memiliki kesempatan untuk mendapat kemajuan dalam pekerjaan	4, 15	26, 37		
	b. Memiliki kesempatan untuk bisa berkembang dalam organisasi atau perusahaan			8	18
		9, 20	31, 42		
4. Pengawasan	a. Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis	10, 21	32, 43		
	b. Kemampuan atasan memberikan dukungan perilaku	5, 16	27, 38	8	18
5. Teman kerja	a. Memiliki keahlian di bidang yang dikerjakan	6, 17	28, 39		
	b. Mampu memberikan dukungan social	11, 22	33, 44	8	18
Jumlah				44	100 %

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi dan

dikuantifikasi lewat pengujian isi skala *expert review* (Azwar, 2016). Untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah tersusun akan dinilai oleh 3 orang *reviewer* dengan kualifikasi telah lulus strata (S2) dan memiliki keahlian dibidang psikologi. Tujuannya adalah untuk melihat skala yang telah disusun sudah sesuai dengan konstruk psikologi yang diukur.

Komputasi validitas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*), yang diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur. Suatu sistem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR = 0.00 berarti 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penelitian

a. Komputasi Skala Lingkungan Kerja

Hasil Komputasi CVR skala lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut.

Tabel 3. 5

Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1	25	1
2	1	14	1	26	1
3	1	15	1	27	1
4	1	16	1	28	1
5	1	17	1	29	1
6	1	18	1	30	1
7	1	19	1	31	1
8	1	20	1	32	1
9	1	21	1	33	1
10	1	22	1	34	1
11	1	23	1	35	1
12	1	24	1	36	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala lingkungan kerja di atas memperlihatkan bahwa semua koefisien CVR di atas nol (0). Sehingga semua aitem dinyatakan valid.

b. Komputasi skala Kepuasan Kerja

Hasil komputasi CVR skala kepuasan kerja dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 3. 6

Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

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

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari skala Kepuasan Kerja di atas memperlihatkan bahwa semua koefisien CVR di atas nol (0). Sehingga semua aitem dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda aitem

Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000). Perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total batasam $r_{ix} \geq 0.25$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0.25 dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0.25 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

Formula Pearson untuk komputasi koefisien korelasi aitem total (Azwar, 2016) :

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i^2/n)][\sum x^2 - (\sum x^2)/n]}}$$

Keterangan :

I = skor aitem

x = skor skala

n =banyaknya responden

a. Uji Daya Beda Aitem Skala Lingkungan kerja

Hasil analisis daya beda aitem skala lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut.

Tabel 3. 7

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Rix	No	rix	No	rix
1	0.405	13	0.141	25	0.597
2	0.441	14	-0.013	26	0.429
3	0.396	15	0.255	27	0.421
4	0.457	16	0.186	28	0.523
5	0.276	17	0.369	29	0.510
6	0.376	18	-0.120	30	0.494
7	0.287	19	0.186	31	0.425
8	0.141	20	0.137	32	0.560
9	0.414	21	0.489	33	0.497
10	0.318	22	0.622	34	0.544
11	0.410	23	0.444	35	0.364
12	0.271	24	0.535	36	-0.066

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala lingkungan kerja di atas memperlihatkan tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem ≥ 0.25 hal tersebut dikarenakan terdapat 8 aitem yang dinyatakan gugur (8, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 36). Dan 28 aitem yang dinyatakan valid yang dapat digunakan dalam analisis data penelitian.

Tabel 3. 8

Blue Print Akhir Lingkungan Kerja

Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	%
	Favorable	Unfavorable		
1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja	1,10	28	3	11
2. Temperatur atau suhu di tempat kerja	2,11	8	3	11
3. Kelembaban udara di tempat kerja	3,12	21, 13	4	15
4. Getaran mekanis di tempat kerja	4	22, 14	3	11
5. Bau tidak sedap di tempat kerja	5	23, 16	3	11
6. Tata warna di tempat kerja	6,15	24,18	4	15
7. Dekorasi di tempat kerja	7	25,19	3	11

8. Musik di tempat kerja	17	26,20	3	11
9. Keamanan di tempat kerja	9	27	2	4
Total	13	15	28	100%

b. Uji Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis daya beda aitem skala Kepuasan kerja dapat dilihat pada table 3.9 berikut.

Tabel 3. 9
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

no	rix	No	rix	No	rix	no	rix
1	-0.066	12	0.576	23	0.336	34	0.598
2	0.163	13	0.396	24	0.459	35	0.484
3	0.295	14	0.510	25	0.308	36	0.576
4	0.492	15	0.245	26	0.424	37	0.520
5	0.428	16	0.479	27	0.582	38	0.624
6	0.576	17	0.460	28	0.470	39	0.383
7	0.479	18	0.354	29	0.287	40	0.201
8	0.472	19	0.476	30	0.568	41	0.465
9	0.418	20	0.341	31	0.594	42	0.489
10	0.633	21	0.490	32	0.559	43	0.548
11	0.369	22	0.424	33	0.341	44	0.316

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala lingkungan kerja di atas memperlihatkan tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem ≥ 0.25 hal tersebut dikarenakan terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur (1,2,15,40), dan 40 aitem tersisa yang dinyatakan valid dan digunakan pada analisis data penelitian.

Tabel 3. 10
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

Aspek - Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	%
		Favorable	Unfavorable		

Pekerjaan itu sendiri	b. Memiliki tugas yang menarik	12	23, 34	9	22,5
	d. Memiliki kesempatan untuk belajar	13	24, 35		
	e. Memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	7, 18	29		
Gaji	c. Jumlah uang atau upah yang diterima dianggap pantas	8, 19	30, 1		
	d. Membandingkan jumlah upah yang diterima oleh orang lain dalam organisasi	3, 14	25, 36	8	20
Promosi	c. Memiliki kesempatan untuk mendapat kemajuan dalam pekerjaan	4,	26, 37		
	d. Memiliki kesempatan untuk bisa berkembang dalam organisasi atau perusahaan	9, 20	31, 2	7	17,5
Pengawasan	c. Kemampuan atasan memberikan bantuan teknis	10, 21	32, 15		
	d. Kemampuan atasan memberikan dukungan perilaku	5, 16	27, 38	8	20

Teman kerja	c. Memiliki keahlian di bidang yang dikerjakan	6,17	28,39	8	10
	d. Mampu memberikan dukungan social	11,22	33,40		
Total				40	100 %

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya (Sugiyono, 2016). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Guilford (dalam Sugiyono, 2017) kriteria koefisien reliabilitas Alpha Cronbach dapat dikategorikan seperti tabel berikut: Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach Kriteria Koefisien Sangat Reliabel >0.900 (Sangat Tinggi) Reliabel 0.700 – 0.900 (Tinggi) Cukup Reliabel 0.400 – 0.700 (Sedang) Kurang Reliabel 0.200 – 0.400 (Rendah) Tidak Reliabel

dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (Sy_1^2 + Sy_2^2)/Sx^2]$$

Keterangan :

Sy_1^2 dan Sy_2^2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2

Sx^2 = Varian skor X

a. Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja

Hasil uji reliabilitas pada skala Lingkungan Kerja diperoleh = 0.886 sehingga skala ini dapat dikatakan reliable dengan koefisien yang tinggi. Uji reliabilitas pada skala Lingkungan kerja dilakukan dua tahapan, hal tersebut dikarenakan ada aitem yang gugur, sehingga dibutuhkan kembali uji reliabilitas untuk menentukan hasil Alpha Cronbach's. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 11
Nilai Alpha Cronbach's Lingkungan Kerja

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Setelah Aitem Gugur
Lingkungan kerja	0.860	0.886

b. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Uji reliabilitas skala kepuasan kerja dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama memperoleh hasil =0.920 dan dilakukan tahap kedua dengan membuang aitem-aitem yang dinyatakan tidak valid, sehingga mendapatkan hasil =0.924 yang dapat dikategorikan tinggi. Sebagaimana yang tertera pada tabel 3.12 berikut

Tabel 3. 12
Nilai Alpha Cronbach's Lingkungan Kerja

Variabel	Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur	Reliabilitas Setelah Setelah Aitem Gugur
Kepuasan Kerja	0.920	0.924

F. Teknik analisis data

1. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi juga digunakan untuk mengetahui informasi mengenai sebaran variabel-variabel yang digunakan dan yang nantinya

akan di uji linieritasnya dan hipotesisnya (Tobari, 2015). Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Analisis data yang dilakukan untuk menguji normalitas adalah secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sampel Kolomogrow Smornov Test* dari program SPSS *version 24.0 for windows*. Adapun aturan yang digunakan adalah angka signifikansi atau nilai probabilitas >0.05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi atau nilai probabilitas <0.05 maka data tidak berdistribusi secara normal (Santoso, 2017).

b. Uji Linearitas

Setelah dilakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Uji linieritas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat) (azwar, 2016). Untuk uji linearitas pada program SPSS *version 24.0 for Windows* digunakan test *for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada $F \text{ linearity} < 0.05$ (Purnomo, 2017).

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

bahwa persepsi lingkungan kerja berkorelasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh, dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson namun jika nantinya data berdistribusi tidak normal maka uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Spearman. Menurut (Sarwono, 2017) jika angka signifikan <0.05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian. Peneliti melakukan bimbingan proposal mulai bab 1 sampai bab 3. Bersamaan dengan itu peneliti mengajukan surat penelitian dari fakultas dan disebarkan ke kantor BSI Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro dan Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan. Setelah kurang lebih dua hari pihak BSI menghubungi peneliti untuk melakukan observasi awal, agar mempermudah peneliti dalam proses penelitian peneliti melakukan pendekatan dan mendapatkan data awal penelitian. Setelah selesai melakukan penelitian. Pihak bank memberikan surat izin Penelitian yang berguna untuk administrasi pendaftaran sidang peneliti.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji coba penelitian, peneliti menggunakan *try out* terpakai. *Try out* terpakai adalah hasil uji coba dari aitem-aitem yang dapat langsung digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2006). Penelitian dilakukan mulai tanggal 14 juni 2023- 1 juli 2023. Peneliti menyebarkan kuesioner berbentuk *goggle form* melalui grup whatsapp kepada pegawai Bank Syariah Indonesia di masing- masing Kantor Cabang. Setelah data dari responden terkumpul, maka peneliti melakukan tabulasi data di *Microsoft Excel*, dilanjutkan dengan mengolah data, serta melakukan

analisis data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 24.0 for windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh sebanyak 120 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 120 pegawai. Berikut data demografi sampel yang diperoleh pada saat penelitian.

a. Subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil dari data penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 69 orang (57.5%) dan jumlah sampel perempuan sebanyak 51 orang (42.5%). Berdasarkan data tersebut, dapat dinyatakan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki. Sebagaimana pada table 4.1

Table 4. 1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategorisasi Jenis Kelamin.

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki- laki	69 orang	57.5%
Perempuan	51 orang	42.5%
Jumlah	120 orang	100%

b. Subjek Berdasarkan Lokasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan, menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini di dominasi oleh pegawai Bank Syariah Indonesia

Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan yaitu sebanyak 64 orang (53.3%). Sedangkan Pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh diponegoro sebanyak 56 orang (46.7%). Sebagai mana mana pada table 4.2

Table 4. 2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategorisasi Lokasi Kerja.

Lokasi	Jumlah (N)	Persentase
BSI Kantor Cabang Banda Aceh Ahmad Dahlan	64 orang	53.3%
BSI Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro	56 orang	46.7%
Jumlah	120 orang	100%

c. Demografi berdasarkan usia

Dalam penelitian ini data demografi berdasarkan usia mengacu pada Hurlock, (dalam Ahadiyanto, 2021) yang mengemukakan bahwa pada usia 18-40 tahun disebut dewasa awal. Usia 40-60 tahun disebut dewasa madya. Subjek yang berusia 18-40 tahun sebanyak 116 orang (96.6%) dan yang berusia 40-50 tahun sebanyak 4 orang (3.4%). Sebagai mana yang diperlihatkan pada tabel 4.3

Table 4. 3

Data Demografi Subjek Penelitian Kategorisasi Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah (n)	Persentase
18-40 Tahun	116 Orang	96.6%
40-60 Tahun	4 Orang	3.4%
Jumlah	120 Orang	100%

d. Demografi berdasarkan Tingkat pendidikan

subjek yang mendominasi berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini adalah tingkat strata 1 (S1) sebanyak 58 orang (48.3%), SMA sebanyak 30 (26.6%)

orang. Diploma tiga (D3) sebanyak 29 orang (24.5%) dan Strata dua (S2) sebanyak 3 orang (2.5%)

Table 4. 4

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	jumlah (n)	Persentase
SMA	30 Orang	25.6%
Diploma Tiga (D3)	29 Orang	24.5%
strata 1 (S1)	58 Orang	48.3%
strata 2 (S2)	3 orang	2.5%
jumlah	120 orang	100%

e. Demografi berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini data demografi berdasarkan masa kerja mengacu pada pendapat Nabirye, dkk (2011), masa kerja dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu masa kerja baru (≤ 5 tahun) dan masa kerja lama (≥ 5 tahun). Subjek dengan masa kerja baru mendominasi dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 109 orang (90.8%) dan masa kerja lama sebanyak 11 orang (9.2%)

Table 4. 5

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	jumlah (n)	Persentase
≤ 5 tahun	110 orang	91.7%
≥ 5 tahun	10 orang	8.3%
Jumlah	120 orang	100%

f. Data Demografi berdasarkan status

Berdasarkan hasil penelitian ini subjek yang sudah menikah berjumlah 67 orang (55.8%) dan yang belum menikah sebanyak 53 orang (44.2%)

Table 4. 6

Data Demografi Subjek Berdasarkan Status

Status	Jumlah (N)	Persentase
Menikah	67 Orang	55.8%
Belum Menikah	53 orang	44.2%
Jumlah	120 orang	100%

g. Data demografi berdasarkan suku

Berdasarkan hasil penelitian ini subjek yang paling mendominasi berasal dari suku Aceh sebanyak 80 orang (66.7%), suku Jawa sebanyak 37 orang (30.8%) Suku Mandailing sebanyak 2 orang (1.7%) dan suku Batak sebanyak 1 orang (0.8%).

Table 4. 7

Data Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Suku

Suku	Jumlah (N)	Persentase
Aceh	80 orang	66.7%
Jawa	37 orang	30.8%
Mandailing	2 orang	1.7%
Batak	1 orang	0.8%
jumlah	120 orang	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi data penelitian

Pembagian kategori sampel yang digunakan peneliti adalah kategori berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2016), kategori yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorasian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi, karena karena kategori ini bersifat, relatif maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada

dalam pengkategorasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Lingkungan Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4. 8
Deskripsi Data Penelitian Skala Lingkungan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	Sd	Xmaks	Xmin	Mean	Sd
Lingkungan Kerja	112	28	70	14	105	69	91.84	8.09

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan skor total maksimal adalah 112, skor minimal 28, nilai mean (rata-rata) 70, dan standar deviasi 14, sedangkan secara empirik lingkungan kerja menunjukkan bahwa skor maksimal 105, skor minimal 69, nilai mean (rata-rata) 91.84 dan standar deviasi 8.09. Data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala

lingkungan kerja :

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X\end{aligned}$$

Keterangan:

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala komitmen organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.9 berikut

Tabel 4. 9
Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 83.74$	25	20.8
Sedang	$83.74 \leq X < 99.93$	79	65.8
Tinggi	$99.93 \leq X$	16	13.4
Jumlah		120	100%

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh memiliki tingkat Lingkungan Kerja kategori rendah sebesar 20.8%, sedang 65.8% dan tinggi sebesar 13.4%.

b. Skala kepuasan Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Table 4. 10
Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	Sd	Xmaks	Xmin	Mean	Sd
Kepuasan Kerja	160	40	100	20	154	95	129.50	12.64

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan skor total maksimal adalah 160, skor minimal 40, nilai mean (rata-rata) 100, dan standar deviasi 20, sedangkan secara empirik lingkungan kerja menunjukkan bahwa skor maksimal 154, skor minimal 95, nilai mean (rata-rata) 129.50 dan standar deviasi 12.64 Data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala lingkungan kerja :

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepuasan kerja adalah sebagaimana pada tabel 4.11 berikut

Table 4. 11

Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase %
Rendah	$X < 116,85$	23	19.2
Sedang	$116,85 \leq X < 142,14$	89	74.2
Tinggi	$142,14 \leq X$	8	6.7
Jumlah		120	100%

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Bank BSI Kantor Cabang Banda Aceh memiliki tingkat Kepuasan Kerja kategori rendah sebesar 19.2%, sedang 74.2% dan tinggi sebesar 6.7%.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Asumsi

Uji asumsi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependen (Y), uji asumsi juga digunakan untuk mengetahui informasi mengenai sebaran variabel-variabel yang digunakan dan nantinya akan di uji linieritasnya dan hipotesisnya (Tobari, 2015). Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Table 4. 12

Hasil Uji Normalitas

No	Variable Penelitian	Koefisien K-S Z	p
1	Lingkungan Kerja	0.205	0.000
2	Kepuasan Kerja	0.203	0.000

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien K-S $Z = 0.205$ dengan $P = 0.000$ dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai K-S $Z = 0.203$ dengan $P = 0.000$. Data uji normalitas variabel Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai $p < 0.05$ yang mengartikan bahwa data kedua variabel tidak normal, maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini, namun karena subjek pada penelitian ini melibatkan seluruh populasi maka hasil dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi.

2. Uji linieritas Hubungan

Uji linieritas menggunakan lajur F Linearity yang dapat dilihat pada tabel Anova. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variabel bebas dan variabel terikat jika $p < 0.05$ maka hubungannya linier. Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.13.

Table 4. 13
Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variable Penelitian	F Linieritas	P
Lingkungan Kerja	566.185	0.000
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F linearity kedua variabel di atas yaitu hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.00, diperoleh linearity dengan $F = 566.185$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0.05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus,

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

b. Uji hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis Korelasi Spearman. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi linier namun tidak normal. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.14.

Table 4. 14
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Spearman Correlation	P
Lingkungan Kerja kepuasan kerja	0.766	0.000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi rho (ρ) = 0.766 menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah juga kepuasan kerja dari pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan

kepuasan kerja dan hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.15.

Table 4. 15
Analisis Measure Of Association

variabel penelitian	ρ^2
Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	0.586

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.15 di atas ditemukan bahwa pada penelitian ini diperoleh sumbangan relatif dari kedua variabel senilai 0,586 Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat 58.6% pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja , kemudian 41.4% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. Hasil uji korelasi rho (ρ) dari Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan regulasi diri yang berarti hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. Sebaliknya semakin buruk Lingkungan kerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh memiliki tingkat

lingkungan kerja tinggi sebanyak 16 pegawai, tingkat lingkungan kerja sedang sebanyak 79 pegawai, dan tingkat lingkungan kerja rendah sebanyak 25 pegawai. Sedangkan pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 8 pegawai, tingkat kepuasan kerja sedang sebanyak 89 pegawai, dan kepuasan kerja rendah sebanyak 23 pegawai. Artinya hasil penelitian ini menunjukkan tingkat lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh lebih dominan berada pada kategori rendah dibandingkan dengan kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karena lingkungan kerja yang kurang baik terhadap seorang pegawai di dalam suatu organisasi dapat memunculkan ketidakpuasan dalam bekerja pada pegawai itu sendiri. Apabila lingkungan kerja baik, maka kepuasan kerja yang dimiliki pegawai juga tinggi. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, maka kepuasan kerja juga rendah.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan analisis Measures of Association menunjukkan bahwa nilai $\rho^2 = 0.586$ yang artinya terdapat 58.6% pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh kemudian 41.4% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hal itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma dan Yusuf (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima dimana lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan upaya kepuasan kerja karyawan lebih baik. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis r Product Moment

dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0.748 dan koefisien determinan (r^2) = 0.580 bahwa Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan kemampuan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Kinanti (2012) dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai PT Surveyor Indonesia. Peningkatan perhatian atasan kepada kebutuhan pegawai menjadi faktor penting untuk membentuk lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui analisis *Rank Spearman correlation* dengan nilai atau koefisien 0,539.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya peneliti hanya memberikan google form sehingga tidak dapat dilakukan penambahan informasi melalui pertanyaan terbuka yang diajukan kepada responden. Dalam proses pengambilan data, responden tidak memiliki waktu yang fleksibel dalam memberikan informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian membutuhkan waktu yang lama. Lalu peneliti harus terus memantau dan mengingatkan responden untuk mengisi kuesioner yang sudah disebar, dikarenakan responden sibuk sehingga lupa mengisi kuesioner tersebut. Peneliti membutuhkan waktu untuk membangun komunikasi yang baik dengan responden, agar responden tidak dengan terpaksa mengisi kuesioner. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut di atas dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi rho (ρ) = 0.766 menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi (p) = 0.000 ($p < 0.05$) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja, Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

Peneliti menyarankan penelitian ini dapat menjadikan para pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Banda Aceh untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan saling menjaga keamanan dalam ruangan, menghindari bau yang dapat mencemarkan ruangan kerja dan menetralkan kebisingan yang terjadi saat bekerja di dalam ruangan. Sehingga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar dapat melakukan pekerjaan dengan perasaan yang senang, dan

tenang sehingga tidak melakukan perilaku dapat berdampak negatif bagi nasabah, karyawan dan lembaga itu sendiri.

2. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Peneliti menyarankan institusi Bank Syariah Indonesia (BSI) khususnya Kantor Cabang Banda Aceh agar dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja dari pegawai, seperti memberikan fasilitas pendingin ruangan yang otomatis, sehingga ketika terjadi perubahan cuaca maka suhu ruangan dapat langsung menyesuaikan. memberikan keamanan yang baik agar pegawai merasa nyaman dan tenang melakukan pekerjaan sehingga terlaksananya hubungan baik antara institusi dan pegawai yang dapat mewujudkan visi misi dari institusi tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan memiliki relasi atau membangun hubungan yang baik dengan pegawai tersebut agar memudahkan proses pengambilan data. diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian dalam konteks psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiyanto, N. (2021). Psikologi Perkembangan Dewasa Dan Lanjut Usia. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Jember.
- Azizah, ,A,N. (2018) Hubungan Antar Lingkunagn Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Malang Jawa Timur). *Skripsi*
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gavamedia. Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Darsono, P. dan Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Dewi, A. H. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Perawatdi RSU Haji Medan. Skripsi.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. **A R - R A N I R Y**
- Farida, U & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo Press.
- Gomes, F. C. (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Irma, A & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12 (2), 253-258.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. *Skripsi*.
- Lestsari, P. S & Kencana, Y. P. (2022). Analisis Aspek Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1464-1470.
- Luthans, F (2006) *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murtala, I & Suryalena (2015) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus Bagian pengolahan PT surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Jom Fisip*, 2 (2), 1-15
- Nabirye, R.C.; Brown, K.C.; Pryor, E.R. & Maples, E.H (2011). Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. *Journal of Nursing Management*, 19(6): 760-768
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media: Yogyakarta
- Purnomo S.A dan Usman, H. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Purnomo. B. (2015). *Dasar-dasar Urologi*. Edisi III. Jakarta: Sagung Seto.
- Rachmawati, A.Y., Budiani, M.S. (2021) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan Dan Perbaikan PT Pal Indonesia (Persero). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08 (3), 215-229.
- Rahmawanti, N. P, Swasto, B & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. bandung : Alfabeta
- Sugono, D. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16 (2), 63-75.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Managemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deep Publish
- Umam, K (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jember.
- Umam, K (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wahyudi, Andri. (2015). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan, Jurnal, Vol. 8 no. 1. Jurnal Publiciana Universitas Tulungagung
- Wirawan, (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Sk Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1387/Un.08/FPsi/Kp.00.4/09/2022
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendidikan IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 April 2022;
14. Hasil Masukan dan Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 14 September 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

AR-RANIRY

Nama : Etika Muslimah Pohan
NIM/Prodi : 180901023 / Psikologi
Judul : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 September 2022 M
18 Shafar 1444 H

Dekan Fakultas Psikologi,
Etika Muslimah



Lampiran 2 : SK Penelitian dan Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Syekh. Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 06514 7357321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-191/Un.08/FPsi.1/PP.00.9/1/2023
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Kepada Pimpinan Bank BSI KC Banda Aceh Ahmad Dahlan
2. Pimpinan Bank BSI KC Banda Aceh Diponegoro

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **ETIKA MUSLIMAH POHAN / 180901023**
Semester/Jurusan : / Psikologi
Alamat sekarang : Darussalam, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Februari 2023
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



AR - RANIRY

Berlaku sampai : 02 Maret 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

SURAT KETERANGAN
No. 03/557-3/8029

Selubungan dengan surat dari Jurusan Psikologi Universitas Islam negeri Ar-raniry Banda Aceh, Nomor B-191/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/1/2023, perihal pengantar penelitian Skripsi tertanggal 19 Juni 2023, maka Branch Operational dan Service Manager PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Ahmad Dahlan dengan menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Etika Muslimah Pohan
Nim : 180901023
Jurusan : Psikologi
Jenjang : S1

Mahasiswa bersangkutan telah disetujui untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami pada tanggal 12 Juni s/d selesai sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul:
"Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh".

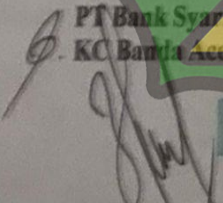
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 18 Agustus 2023

PT Bank Syariah Indonesia Tbk
KC Banda Aceh Ahmad Dahlan

A R A N I R Y


Evi Suryani
BOSM

BSI BANK SYARIAH
INDONESIA
KC Banda Aceh
Ahmad Dahlan

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
KC Banda Aceh Diponegoro

Jl. Pang Diponegoro No. 4, Rp. 100
Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh
23116

T : 06557551109

F : 0651 33945

www.bankbsi.co.id

SURAT KETERANGAN
No. 04/547-3/7029

Sehubungan dengan surat dari Jurusan Psikologi Universitas Islam negeri Ar-raniry Banda Aceh, Nomor B-191/Un.08/FPsi-FPP.00-9/1/2023, perihal pengantar penelitian Skripsi tertanggal 19 Maret 2023, maka Branch Operational dan Service Manager PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Diponegoro dengan menerangkan nama mahasiswi di bawah ini

Nama : Etika Muslimah Pohan

Nim : 180901023

Jurusan : Psikologi

Jenjang : S1

Mahasiswi bersangkutan telah disetujui untuk melakukan penelitian pada perusahaan kami s/d selesai sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul: "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh" جامعة الرانيري

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 11 Juli 2023

PT Bank Syariah Indonesia Tbk
KC Banda Aceh Diponegoro

BSI BANK SYARIAH
INDONESIA

KC Banda Aceh
Diponegoro

Dimas Cahyono
BOSM

Lampiran 4 : Kuisioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

A. Identitas responden

Nama/inisial :

Usia :

Lokasi Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan ini, kemudian pilih jawaban saudara pada kolom disamping dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan situasi dan keadaan saudara.

Adapun pilihan jawaban adalah

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Skala 1 Kepuasan kerja

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Bagi saya, pekerjaan saya saat ini cukup menarik.				

2. Saya berkesempatan mengikuti pelatihan terkait pelayanan yang baik.				
3. Upah yang saya dapatkan sudah sesuai jika dibandingkan dengan teman saya yang sudah lama bekerja				
4. saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan yang lebih tinggi				
5. Atasan saya memberikan masukan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
6. Rekan kerja saya memiliki keahlian di bidang masing-masing				
7. Saya ditugaskan untuk melayani nasabah sebaik mungkin				
8. saya merasa upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
9. organisasi memberikan saya kesempatan besar untuk berkembang di dalam pekerjaan				
10. Atasan saya peduli terkait kesulitan atau kendala teknis yang dihadapi oleh pegawai				
11. Teman kerja saya memberikan saya pujian ketika saya berhasil menyelesaikan pekerjaan				
12. Menjadi seorang pekerja di bank adalah hal yang menyenangkan bagi saya				
13. Saya mendapatkan sosialisasi terkait penanganan masalah di ruang lingkup pekerjaan saya				
14. Upah yang saya dapatkan sudah sesuai dengan teman yang sama posisinya dengan saya				
15. Saya memiliki kesempatan untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang lebih baik karena saya adalah orang yang profesional dalam bekerja				
16. Atasan saya bertanya terkait kenyamanan pegawai di tempat kerja				
17. Rekan kerja saya cukup kompeten, sehingga dapat saling membantu saya dalam melakukan pekerjaan				
18. Saya bertanggung jawab jika ada kesalahan terkait pekerjaan yang saya lakukan				

19. Saya semangat bekerja karena gaji yang saya dapatkan sesuai dengan waktu yang saya keluarkan				
20. Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi karena keahlian saya				
21. Atasan saya membantu pegawai yang mengalami kendala dalam menyelesaikan masalah dari nasabah				
22. Teman kerja saya mengingatkan untuk istirahat ketika saya lelah bekerja				
23. Saya merasa lelah bekerja melayani pelanggan yang melakukan transaksi langsung				
24. Saya tidak pernah mendapatkan sosialisasi atau pelatihan selama bekerja				
25. Upah yang saya dapatkan lebih sedikit dibandingkan dengan teman saya yang belum lama berkerja				
26. Saya tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan meskipun saya bekerja dengan giat				
27. Atasan saya langsung menegur pegawai ketika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai keinginannya tanpa memberikan arahan terlebih dahulu				
28. Teman saya tidak dapat diandalkan karena tidak berpengalaman di bidang yang mereka kerjakan				
29. Saya tidak mendapatkan tugas lain selain melayani nasabah				
30. Upah yang saya dapatkan terlalu sedikit sedangkan pekerjaan saya cukup banyak				
31. Meskipun saya berusaha, saya tidak dapat kesempatan untuk mengurus hal-hal besar dalam perusahaan				
32. Atasan saya acuh terhadap pegawai ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
33. Teman kerja saya menjatuhkan semangat saya ketika saya tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu				
34. Saya tidak berfikir bahwa menjadi seorang petugas bank adalah hal yang menyenangkan				

35. Tidak ada hal yang mengharuskan saya untuk belajar lebih banyak terkait pekerjaan saya				
36. Upah yang saya dapatkan lebih sedikit dari upah rekan kerja saya yang memiliki beban kerja yang sama seperti saya				
37. Saya tidak pernah diberikan kesempatan untuk naik jabatan meski sudah bekerja selama bertahun-tahun				
38. Atasan saya tidak mau tahu dengan pegawai atau lingkungan kerja yang tidak nyaman				
39. Teman saya tidak memiliki pengetahuan cukup dibidangnya dalam bekerja sehingga merepotkan orang lain				
40. Satu-satunya pekerjaan saya adalah melayani nasabah				
41. Saya merasa dirugikan karena jumlah upah yang tidak sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan				
42. Atasan saya hanya fokus pada orang-orang tertentu saja sehingga saya tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi				
43. Atasan saya tidak membantu kendala teknis yang pegawai hadapi				
44. Teman kerja saya tidak memberikan dukungan atau support ketika saya lelah bekerja				

AR - RANIRY

Skala II Lingkungan kerja

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup baik sehingga tidak membuat saya pusing				
2. Ruangan kerja saya memiliki suhu yang tidak begitu lembab sehingga meningkatkan kenyamanan ketika saya bekerja				
3. Saya merasa ruangan kerja saya tidak pengap				
4. Printer di ruangan saya memiliki suara yang kecil dan tidak mengganggu				

5. Ruangan kerja saya dilengkapi pengharum ruangan yang membuat nyaman				
6. Ruangan kerja saya memiliki warna yang lembut				
7. Saya merasa nyaman dengan dekorasi tempat saya bekerja				
8. Adanya izin menghidupkan musik yang menenangkan sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja				
9. Tempat kerja saya selalu menyediakan security untuk menjaga keamanan pegawai dan pengunjung				
10. Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja yang tidak redup				
11. Pendingin ruangan memiliki pendingin sistem otomatis sehingga dapat menyesuaikan suhu dengan baik				
12. Ruangan kerja yang tidak terlalu lembab membuat saya bekerja dengan nyaman				
13. Saya bisa bekerja dengan tenang karena mesin CPU di ruangan saya tidak berisik				
14. Perusahaan menyediakan aromaterapi di meja karyawan untuk menghindari bau tidak sedap				
15. Saya merasa nyaman dengan warna ruangan saya bekerja				
16. Dekorasi ruangan saya disesuaikan dengan baik sehingga membuat ruangan saya indah dipandang				
17. Tempat saya bekerja menciptakan suasana hening agar pegawai dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan				
18. Tempat kerja saya dilengkapi CCTV sehingga membuat saya merasa aman				
19. Saya merasa ruangan saya terlalu redup sehingga membuat mata saya sakit				
20. Ruang kerja saya terlalu dingin sehingga mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja				
21. Ruangan kerja saya terlalu pengap karena tidak ada sirkulasi udara				
22. Money counter di ruangan saya memiliki suara yang bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi				

23. Tempat saya bekerja tidak menyediakan pengharum ruangan sehingga bau tidak sedap yang ada di dalam ruangan sangat mengganggu saya				
24. Warna di ruangan kerja saya terlalu kusam sehingga membuat saya tidak nyaman				
25. Ruangan kerja saya tidak ada dekorasi apapun sehingga membosankan				
26. Tempat bekerja saya memiliki aturan tidak boleh menghidupkan musik ketika bekerja sehingga saya merasa bosan				
27. Tempat kerja saya tidak menyediakan security sebagai pengamanan pegawai dan pengunjung				
28. Ruangan kerja saya terlalu silau sehingga saya sering salah dalam membaca dokumen				
29. Suhu di ruangan saya terlalu panas sehingga saya merasa gerah				
30. Saya sering mengeluh karena ruangan kerja yang terlalu lembab sehingga terkadang saya sulit bernafas				
31. Suara dari mesin CPU computer saya terlalu berisik sehingga saya merasa terganggu ketika sedang melayani nasabah				
32. Ruangan saya memiliki bau tidak sedap yang dapat mengganggu pekerjaan				
33. Saya merasa pusing ketika bekerja karena warna ruangan yang terlalu terang				
34. Dekorasi di ruangan kerja saya terlalu banyak sehingga mengganggu saya dalam bekerja				
35. Musik yang di putar di ruangan saya bekerja membuat saya sulit konsentrasi				
36. CCTV di tempat kerja saya tidak berfungsi sehingga beresiko kehilangan barang				

Tabulasi Awal Data Kepuasan Kerja

NO	nama	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	y41	y42	y43	y44	total		
1	emp	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	122		
2	ZS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132		
3	TF	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
4	Hs	3	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	117		
5	Ea	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	106			
6	BS	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	141		
7	EAB	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	
8	ZA	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	141	
9	HK	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	153		
10	EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156	
11	SN	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	116
12	R	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	118
13	HR	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	113		
14	CH	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	117
15	RH	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	115		
16	ARA	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	116	
17	Novri	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	117		
18	TRD	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	119		
19	F	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	128	
20	JD	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	123	
21	Crs	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	131		
22	FSA	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	129		
23	YP	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	130	
24	IM	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	125		
25	De	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
26	Ms	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
27	Na	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	119		
28	YR	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	129	
29	RJ	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	1	3	3	4	1	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	130	
30	M	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169

31	RS	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	136		
32	M	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	146	
33	Rhl	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	149		
34	RM	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	146		
35	IM	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	125		
36	MM	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	154	
37	Shr	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	154		
38	NN	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	4	133	
39	Af	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	142		
40	EF	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	129		
41	CNJ	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	132	
42	FF	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	134
43	Au	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	133		
44	UKD	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	130	
45	DWT	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	132
46	YAP	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	137
47	SH	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	143	
48	A	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	148	
49	MU	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
50	TDS	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	161	
51	RA	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	154		
52	B	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	152
53	AR	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	145	
54	MR	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	150	
55	BK	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	151	
56	SR	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	151
57	S	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	146
58	F	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	154	
59	ZK	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	149
60	S	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	146	

61	RF	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	143	
62	Ck	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	1	1	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	132	
63	DR	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	147	
64	CK	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	145	
65	Df	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	152	
66	Bm	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	145	
67	As	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	147	
68	RA	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	147	
69	MN	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	151	
70	MH	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	141	
71	KS	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	148
72	MS	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	139	
73	AP	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	146	
74	Wa	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	145	
75	DS	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	151	
76	DP	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	148		
77	MP	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	146	
78	RFS	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	154	
79	UB	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	153	
80	CSF	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	147	
81	CN	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	150	
82	WK	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
83	FN	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	156	
84	MA	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	148	
85	AW	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	144	
86	R	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	155	
87	AH	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	157	
88	SZ	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	146
89	DPS	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	152	
90	B	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	155	

91	S	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	155								
92	ES	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	155				
93	HA	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	154					
94	WA	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	150			
95	N	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	154					
96	AF	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	158				
97	MH	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	155		
98	RH	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	155		
99	MIH	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	147			
100	KA	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	152			
101	ZZ	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	152
102	DA	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	148	
103	FL	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	153
104	Fah	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	149
105	FA	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
106	AY	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	161	
107	NR	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	151			
108	MS	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	156		
109	FA	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	154			
110	PM	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	157		
111	IS	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	151				
112	Nr	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	156		
113	DK	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	155	
114	RP	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	152		
115	DI	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	146			
116	KP	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	149			
117	PI	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	150		
118	WK	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	146		
119	PR	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	153		
120	YT	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	154	

DATA AWAL LINGKUNGAN KERJA

NO	NAMA	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL
1	emp	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
2	ZS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
3	TF	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	107
4	Hs	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
5	Ea	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
6	BS	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120
7	EAB	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	124
8	ZA	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	115
9	HK	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	123
10	EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	124
11	SN	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	109
12	R	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	104
13	HR	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	106
14	CH	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	105
15	RH	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	105
16	ARA	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	103
17	N	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	103
18	TRD	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	104
19	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
20	JD	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	98
21	Crs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	102
22	FSA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
23	YP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	104
24	IM	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	105
25	De	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
26	Ms	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	108
27	Na	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
28	YR	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	107
29	RJ	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	114	
30	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	132	

[illegible]

61	RF	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	120			
62	Ck	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	117			
63	DR	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	125			
64	CK	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	125			
65	Df	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	122				
66	Bm	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	126		
67	As	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	119		
68	RA	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	119	
69	MN	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	122	
70	MH	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	117	
71	KS	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	123	
72	MS	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	117	
73	AP	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	120	
74	Wa	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	121
75	DS	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	124	
76	DP	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	123	
77	MP	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	119	
78	RFS	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	126	
79	UB	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	124	
80	CSF	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	1	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	116	
81	CN	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129		
82	WK	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	121		
83	FN	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	121	
84	MA	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	127	
85	AW	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	120		
86	R	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	121	
87	AH	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	127	
88	SZ	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	121	
89	DPS	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	122
90	B	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129	

91	S	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	126			
92	ES	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	124			
93	HA	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	127				
94	WA	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	115		
95	N	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	1	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	119		
96	AF	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	125	
97	MH	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	122	
98	RH	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	124	
99	MIH	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	122	
100	KA	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	121	
101	ZZ	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	123
102	DA	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	128
103	FL	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	126	
104	FAh	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	122	
105	FA	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	128	
106	AY	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	128	
107	NR	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	123	
108	MS	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	126	
109	FA	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	1	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	123	
110	PM	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	120
111	IS	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	125	
112	Nr	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	120	
113	DK	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	122
114	RP	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	128	
115	DI	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	1	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	121	
116	KP	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	122	
117	PI	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	118	
118	WK	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	125		
119	PR	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	130		
120	YT	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	130	

		y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y41	y42	y43	y44	total	
1	emp	3	3	4	3	6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	112	
2	ZS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
3	TF	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	109
4	Hs	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	105	
5	Ea	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	95	
6	BS	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
7	EAB	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
8	ZA	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	126	
9	HK	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	138	
10	EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	141	
11	SN	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	103	
12	R	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106	
13	HR	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	100	
14	CH	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	105	
15	RH	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3																												

31	RS	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	122			
32	M	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	133		
33	Rhl	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	136			
34	RM	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	133		
35	IM	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	111		
36	MM	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	140		
37	Shr	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	141		
38	NN	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	117	
39	Af	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	126	
40	EF	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	115		
41	CNJ	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	119	
42	FF	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	121
43	Au	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	118	
44	UKD	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117	
45	DWT	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	117
46	YAP	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	123
47	SH	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	129	
48	A	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	135
49	MU	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137
50	TDS	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	145
51	RA	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	140	
52	B	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	139
53	AR	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	132	
54	MR	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	137	
55	BK	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	138	
56	SR	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	138
57	S	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	133	
58	F	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	140	
59	ZK	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	136
60	S	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	

61	RF	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	129			
62	Ck	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	1	1	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	120		
63	DR	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	134		
64	CK	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	132		
65	Df	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	138			
66	Bm	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	131	
67	As	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	134		
68	RA	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	132	
69	MN	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	138		
70	MH	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	127		
71	KS	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	134	
72	MS	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	125		
73	AP	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	133		
74	Wa	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	131		
75	DS	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	136
76	DP	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	134
77	MP	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	133			
78	RFS	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	140	
79	UB	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	139		
80	CSF	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	134		
81	CN	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	135		
82	WK	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
83	FN	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	142	
84	MA	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	134		
85	AW	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	132		
86	R	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	142	
87	AH	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	143		
88	SZ	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	132	
89	DPS	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	138		
90	B	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	142	

91	S	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	143							
92	ES	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	141					
93	HA	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	140					
94	WA	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	136				
95	N	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	140				
96	AF	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	143				
97	MH	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	142		
98	RH	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	141			
99	MIH	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	132		
100	KA	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	137		
101	ZZ	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	140	
102	DA	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	134		
103	FL	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	139	
104	Fah	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	135	
105	FA	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144		
106	AY	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	147		
107	NR	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	138		
108	MS	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	142	
109	FA	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	140		
110	PM	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	142	
111	IS	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	137	
112	Nr	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	142	
113	DK	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	139
114	RP	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	139	
115	DI	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	132		
116	KP	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	135		
117	PI	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	136	
118	WK	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	134
119	PR	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	138	
120	YT	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	139	

Tabulasi Akhir Data Lingkungan Kerja

NO	NAMA	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X9	X10	X11	X12	X15	X17	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	TOTAL
1	emp	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	85
2	ZS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84
3	TF	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	82
4	Hs	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
5	Ea	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
6	BS	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	94
7	EAB	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	94
8	ZA	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87
9	HK	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	95
10	EM	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	95
11	SN	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	81
12	R	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	78
13	HR	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	79
14	CH	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	79
15	RH	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80
16	ARA	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	75
17	N	3	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	78
18	TRD	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
19	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
20	JD	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	75
21	Crs	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	76
22	FSA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81
23	YP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	78
24	IM	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
25	De	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
26	Ms	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83
27	Na	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
28	YR	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
29	RJ	3	3	3	3	4	2	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	86
30	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	105

31	RS	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	83	
32	M	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	96	
33	Rhl	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	97	
34	RM	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	96	
35	IM	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
36	MM	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	100
37	Shr	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	99	
38	NN	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	91	
39	Af	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	87	
40	EF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	85	
41	CNJ	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	84	
42	FF	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
43	Au	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
44	UKD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
45	DWT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	69	
46	YAP	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	91	
47	SH	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	94	
48	A	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
49	MU	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	73	
50	TDS	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	96	
51	RA	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	102	
52	B	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	98	
53	AR	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	99	
54	MR	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	93	
55	BK	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	97	
56	SR	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	98	
57	S	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	93	
58	F	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	98	
59	ZK	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	101
60	S	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	87	

61	RF	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	95
62	Ck	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	93
63	DR	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	99
64	CK	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	101
65	Df	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	96
66	Bm	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	100
67	As	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	97
68	RA	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	92
69	MN	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	94
70	MH	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	89
71	KS	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	97
72	MS	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	91
73	AP	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	94
74	Wa	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	95
75	DS	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	97
76	DP	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	97
77	MP	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94
78	RFS	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	99
79	UB	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	99
80	CSF	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	1	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	91
81	CN	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
82	WK	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	95
83	FN	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	94
84	MA	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	100
85	AW	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	94
86	R	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	94
87	AH	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	99
88	SZ	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	95
89	DPS	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	95
90	B	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103

91	S	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	100	
92	ES	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	97	
93	HA	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	99	
94	WA	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	87	
95	N	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	97	
96	AF	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	97	
97	MH	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	95	
98	RH	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	98	
99	MIH	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	96	
100	KA	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	95	
101	ZZ	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	97	
102	DA	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	100	
103	FL	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	97	
104	FAh	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	97	
105	FA	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	100	
106	AY	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	101	
107	NR	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	97	
108	MS	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	98	
109	FA	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	97	
110	PM	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	96	
111	IS	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	96	
112	Nr	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	95	
113	DK	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	97	
114	RP	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	100	
115	DI	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	96	
116	KP	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	97	
117	PI	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	91	
118	WK	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	98	
119	PR	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	103	
120	YT	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	102

Lampiran 6 : Hasil Analisi Data

Uji Reabilitas Dan Daya Beda Aitem Variabel Lingkungan Kerja

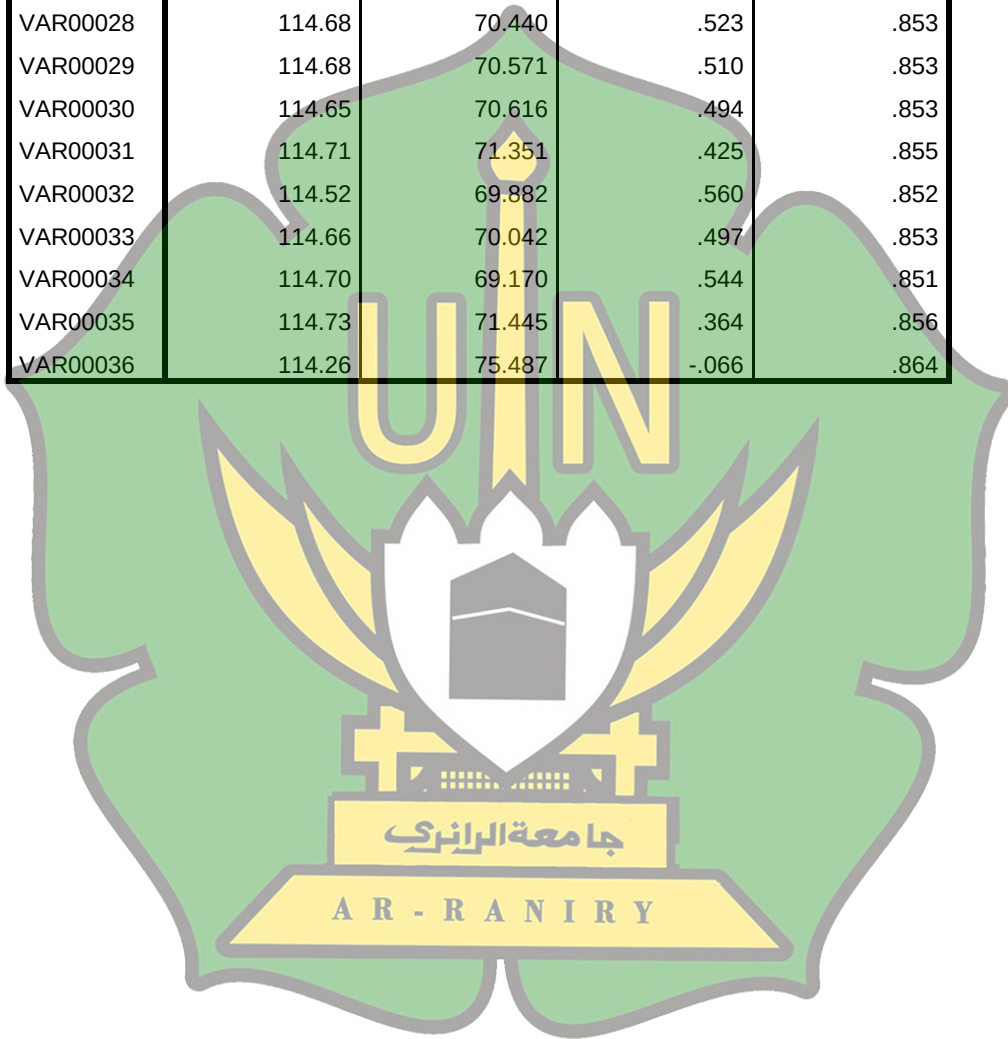
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	114.74	71.622	.405	.855
VAR00002	114.69	70.181	.441	.854
VAR00003	114.78	71.201	.396	.855
VAR00004	114.73	70.752	.457	.854
VAR00005	114.69	72.551	.276	.858
VAR00006	114.92	70.346	.376	.856
VAR00007	114.63	72.453	.287	.858
VAR00008	114.62	73.684	.141	.861
VAR00009	114.76	70.975	.414	.855
VAR00010	114.68	72.053	.318	.857
VAR00011	114.89	69.946	.410	.855
VAR00012	114.70	72.800	.271	.858
VAR00013	114.70	73.657	.141	.861
VAR00014	114.51	74.975	-.013	.865
VAR00015	114.61	72.694	.255	.858
VAR00016	114.76	73.361	.186	.860
VAR00017	114.83	70.801	.369	.856
VAR00018	114.33	75.938	-.120	.865
VAR00019	115.08	72.027	.186	.862
VAR00020	115.70	72.750	.137	.863
VAR00021	114.80	69.455	.489	.853
VAR00022	114.70	68.397	.622	.849

VAR00023	114.76	70.454	.444	.854
VAR00024	114.69	69.778	.535	.852
VAR00025	115.00	67.445	.597	.849
VAR00026	114.73	70.080	.429	.854
VAR00027	114.98	68.958	.421	.855
VAR00028	114.68	70.440	.523	.853
VAR00029	114.68	70.571	.510	.853
VAR00030	114.65	70.616	.494	.853
VAR00031	114.71	71.351	.425	.855
VAR00032	114.52	69.882	.560	.852
VAR00033	114.66	70.042	.497	.853
VAR00034	114.70	69.170	.544	.851
VAR00035	114.73	71.445	.364	.856
VAR00036	114.26	75.487	-.066	.864



Uji Reabilitas Dan Daya Beda Aitem Variabel Lingkungan Kerja

Setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.57	62.063	.430	.882
VAR00002	88.52	60.874	.443	.882
VAR00003	88.60	62.007	.378	.883
VAR00004	88.56	61.509	.449	.882
VAR00005	88.52	63.423	.236	.886
VAR00006	88.74	60.966	.383	.883
VAR00007	88.46	63.141	.272	.885
VAR00009	88.58	61.573	.422	.882
VAR00010	88.50	62.874	.291	.885
VAR00011	88.72	60.709	.407	.883
VAR00012	88.53	63.394	.264	.885
VAR00015	88.43	63.054	.279	.885
VAR00017	88.65	61.103	.407	.883
VAR00021	88.63	60.186	.492	.880
VAR00022	88.53	59.243	.622	.877
VAR00023	88.58	60.985	.464	.881
VAR00024	88.52	60.369	.554	.879
VAR00025	88.83	58.213	.610	.877
VAR00026	88.56	61.055	.403	.883
VAR00027	88.81	59.635	.430	.883
VAR00028	88.50	60.958	.547	.880
VAR00029	88.51	61.076	.535	.880
VAR00030	88.48	61.243	.502	.881
VAR00031	88.53	61.797	.451	.882
VAR00032	88.34	60.832	.535	.880

VAR00033	88.48	60.840	.490	.881
VAR00034	88.53	59.546	.589	.878
VAR00035	88.55	61.981	.376	.883

Uji Reabilitas Dan Daya Beda Aitem Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	139.74	168.798	-.066	.923
VAR00002	139.82	165.714	.163	.921
VAR00003	139.93	163.861	.295	.920
VAR00004	139.92	160.548	.492	.918
VAR00005	139.99	161.336	.428	.919
VAR00006	139.89	158.770	.576	.917
VAR00007	140.11	159.358	.479	.918
VAR00008	139.96	161.637	.472	.918
VAR00009	139.86	162.274	.418	.919
VAR00010	140.03	156.445	.633	.916
VAR00011	139.93	163.374	.369	.919
VAR00012	139.89	158.770	.576	.917
VAR00013	139.97	162.335	.396	.919
VAR00014	139.93	160.944	.510	.918
VAR00015	139.88	164.759	.245	.920
VAR00016	140.11	159.358	.479	.918
VAR00017	140.09	159.714	.460	.918
VAR00018	139.80	163.304	.354	.919

VAR00019	139.95	161.140	.476	.918
VAR00020	139.85	163.423	.341	.920
VAR00021	140.10	159.267	.490	.918
VAR00022	139.79	162.586	.424	.919
VAR00023	140.83	159.003	.336	.921
VAR00024	140.02	160.353	.459	.918
VAR00025	140.06	162.240	.309	.920
VAR00026	139.93	160.802	.424	.919
VAR00027	140.32	155.479	.582	.917
VAR00028	139.85	159.927	.470	.918
VAR00029	139.85	163.490	.287	.920
VAR00030	140.11	157.660	.568	.917
VAR00031	139.98	157.781	.594	.917
VAR00032	140.08	157.270	.559	.917
VAR00033	139.91	163.143	.341	.920
VAR00034	139.93	157.986	.598	.917
VAR00035	139.84	160.941	.484	.918
VAR00036	139.92	159.321	.576	.917
VAR00037	139.89	160.417	.520	.918
VAR00038	140.13	155.909	.624	.916
VAR00039	139.86	162.728	.383	.919
VAR00040	139.68	165.143	.201	.921
VAR00041	139.83	161.944	.465	.918
VAR00042	139.86	160.543	.489	.918
VAR00043	139.88	157.505	.548	.917
VAR00044	139.69	163.307	.316	.920

AR - RANIRY

**Uji Reabilitas Dan Daya Beda Aitem Variabel Kepuasan Kerja
Setelah Aitem Gugur**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	126.22	155.873	.286	.924
VAR00004	126.21	152.788	.472	.922
VAR00005	126.28	153.482	.415	.923
VAR00006	126.18	150.874	.570	.921
VAR00007	126.40	151.099	.494	.922
VAR00008	126.25	153.618	.469	.922
VAR00009	126.15	154.280	.411	.923
VAR00010	126.32	148.386	.640	.920
VAR00011	126.22	155.302	.367	.923
VAR00012	126.18	150.874	.570	.921
VAR00013	126.26	154.378	.387	.923
VAR00014	126.22	152.776	.519	.922
VAR00016	126.40	151.099	.494	.922
VAR00017	126.38	151.633	.464	.922
VAR00018	126.09	155.311	.346	.923
VAR00019	126.24	153.294	.461	.922
VAR00020	126.14	155.366	.337	.923
VAR00021	126.39	151.215	.493	.922
VAR00022	126.08	154.464	.427	.923
VAR00023	127.12	150.961	.338	.925
VAR00024	126.31	152.434	.452	.922
VAR00025	126.35	154.112	.312	.924
VAR00026	126.22	152.747	.425	.923
VAR00027	126.61	147.434	.589	.921

VAR00028	126.14	152.022	.463	.922
VAR00029	126.14	155.400	.286	.924
VAR00030	126.40	149.721	.567	.921
VAR00031	126.27	149.680	.603	.921
VAR00032	126.37	149.144	.569	.921
VAR00033	126.20	155.002	.345	.923
VAR00034	126.22	149.835	.610	.921
VAR00035	126.13	152.856	.487	.922
VAR00036	126.21	151.360	.574	.921
VAR00037	126.18	152.369	.522	.922
VAR00038	126.42	147.909	.629	.920
VAR00039	126.15	154.465	.397	.923
VAR00041	126.12	153.734	.477	.922
VAR00042	126.15	152.532	.487	.922
VAR00043	126.17	149.283	.563	.921
VAR00044	125.98	155.445	.298	.924

- Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lk	120	69	105	91.84	8.098
Kk	120	95	154	129.50	12.648
Valid N (listwise)	120				

Uji Kategorisasi

Statistics

		lingkungan kerja	kepuasan kerja
N	Valid	120	120
	Missing	0	0

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	20.8	20.8	20.8
	Sedang	79	65.8	65.8	86.7
	Tinggi	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

جامعة الرانيري
kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	23	19.2	19.2	19.2
	sedang	89	74.2	74.2	93.3
	tinggi	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

- Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lk	Kk
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.84	129.50
	Std. Deviation	8.098	12.648
Most Ex	Absolute	.205	.203
	Positive	.082	.101
treme Differences	Negative	-.205	-.203
Test Statistic		.205	.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

- Uji linieritas

ANOVA Table

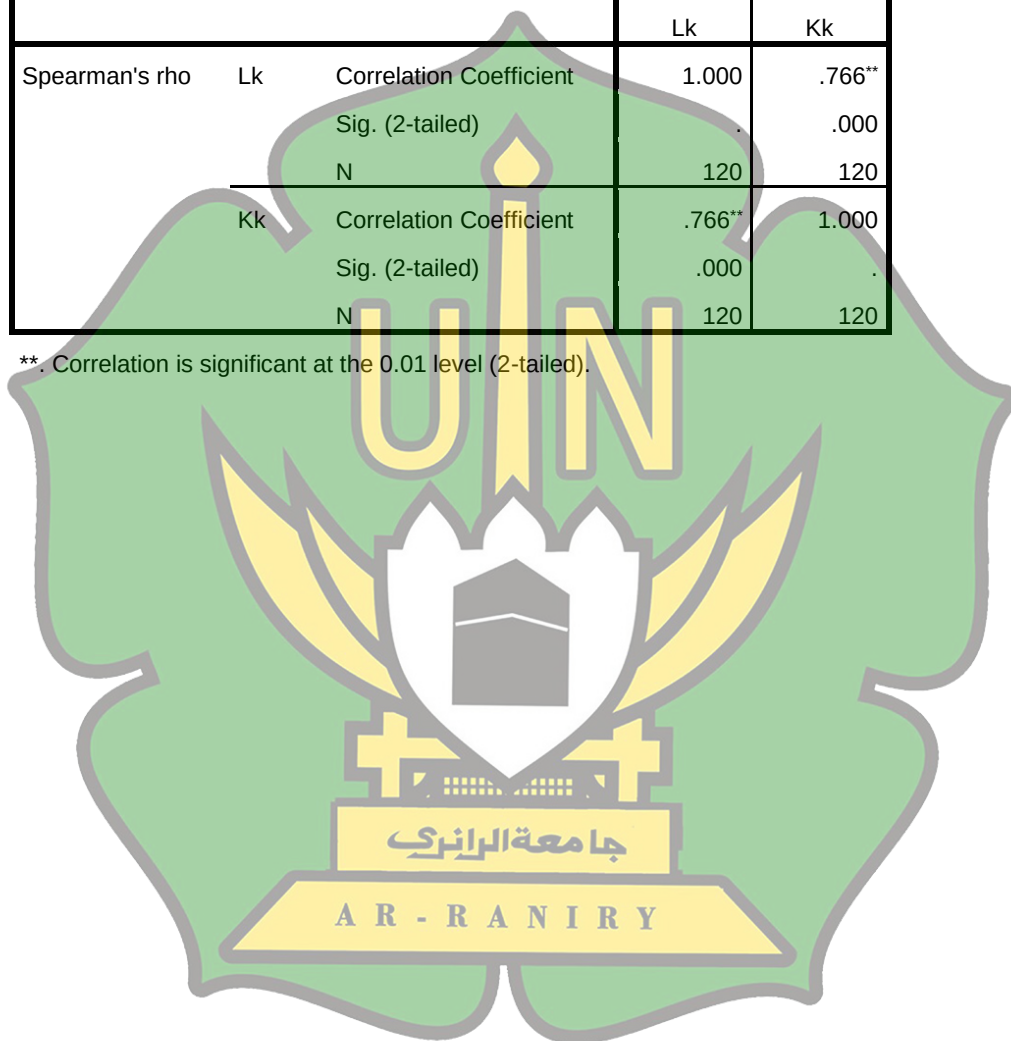
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kk * Lk	Between Groups	(Combined)	16841.156	29	580.730	23.813	.000
		Linearity	13807.649	1	13807.649	566.185	.000
		Deviation from Linearity	3033.507	28	108.340	4.442	.000
Within Groups			2194.844	90	24.387		
Total			19036.000	119			

- Uji Hipotesis

Correlations

			Lk	Kk
Spearman's rho	Lk	Correlation Coefficient	1.000	.766**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	120	120
	Kk	Correlation Coefficient	.766**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	120	120

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



Lampiran 7 : Riwayat hidup

RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Etika Muslimah Pohan
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pematang Siantar, 13 Januari 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 180901023
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Kota Banda Aceh
 - b. Kecamatan : syiahkuala
 - c. Provinsi : Nanggroe Aceh Darussalam
8. No. Telp/HP : 0819-9040-5766
9. Email : etikamuslimah13@gmail.com
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD/MI : SDN 095553 Marihat MRS
 - b. SMP/MTs : SMPN 4 Pematang Siantar
 - c. SMA/MA/SMK : SMAS YP Keluarga Pematang Siantar
11. Orang Tua/Wali
 - a. Nama Ayah : M. Tamsil Pohan
 - b. Nama Ibu : Siti Asni
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Pensiunan BUMN
 - b. Ibu : Ibu Rumah Tangga
13. Alamat Orang Tua
 - a. Ayah : Titipapan, Kec. Medan Deli Kota Medan
 - b. Ibu : Titipapan, Kec. Medan Deli Kota Medan

Banda Aceh, 4 Desember 2023
Peneliti,

Etika Muslimah Pohan
180901023