

**HUBUNGAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION*
PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL VI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**TIA SASTI ANANDA PUTRI
220901033**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

**HUBUNGAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION*
PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL VI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi**

Oleh:

**TIA SASTI ANANDA PUTRI
NIM. 220901033**

Disetujui Oleh:



Pembimbing I

Pembimbing II


Jasmadi S. Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009

**HUBUNGAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION*
PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL VI KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Tim 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:

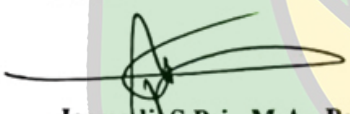
TIA SASTI ANANDA PUTRI
NIM. 220901033

Pada Hari/Tanggal

Senin, 15 Juni 2026 M
29 Dzulhijjah 1447 H

di
Darussalam - Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua


Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris


Hendri, M.Si.
NIP. 198908022025211009

Penguji I


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIP. 198105272025211015

Penguji II


Iklima Ritmiani, S.Psi., M, A

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry




Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tia Sasti Ananda Putri

NIM : 220901033

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang penuh diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara 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.

Banda Aceh, 6 Mei 2026

Yang Menyatakan,



Tia Sasti Ananda Putri
NIM. 220901033

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, serta karunia-Nya berupa kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang sedang kita rasakan sekarang ini. Semoga segala ajaran dan teladan beliau senantiasa menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan. Atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, peneliti diberikan kemudahan dalam melalui setiap proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan, hambatan, serta keterbatasan. Berbagai dinamika yang dihadapi selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi menjadi pengalaman berharga yang memberikan banyak pembelajaran bagi peneliti. Namun demikian, berkat doa, dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan.

Skripsi ini berjudul “Hubungan *Work Environment* dengan *Job Satisfaction* pada Karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa” yang diharapkan dapat

memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi organisasi dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, bahan pertimbangan, serta sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa secara lebih mendalam.

Secara khusus, peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada ayahanda tercinta Alm. Junaidi Naibaho, yang semasa hidupnya telah memberikan begitu banyak pelajaran berharga tentang ketulusan, kerja keras, dan arti perjuangan. Meskipun kini tidak lagi hadir secara fisik, namun kasih sayang, doa, dan nilai-nilai kehidupan yang telah ditanamkan akan selalu hidup dalam hati peneliti dan menjadi penyemangat dalam setiap langkah. Ucapan terima kasih yang tulus juga peneliti sampaikan kepada ibunda Sri Rahayu, yang selalu menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, dan doa dalam setiap langkah kehidupan. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran, serta cinta yang tidak pernah berkurang, bahkan dalam situasi tersulit sekalipun.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, ilmu, serta dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, yaitu Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog, selaku pembimbing I sekaligus ketua munaqasyah skripsi dan Bapak Hendri., M.Si, selaku pembimbing II sekaligus sekretaris munaqasyah skripsi yang telah membimbing peneliti dengan penuh semangat, menyenangkan, dan sabar dalam setiap memberikan arahan dan bimbingan. Bimbingan yang diberikan membantu

peneliti dalam memahami materi penelitian serta menyelesaikan setiap tahapan penelitian dengan lebih terarah. Selain itu, arahan yang diberikan juga memudahkan peneliti dalam menyusun dan menyempurnakan skripsi ini, sehingga sangat berperan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya, tidak lupa pula peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan arahan serta dukungan dalam penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan serta arahan dalam bidang akademik kepada mahasiswa, khususnya dalam menunjang proses pembelajaran.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu serta memudahkan proses administrasi bagi mahasiswa, sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M. Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan serta membantu berbagai kegiatan kemahasiswaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan kampus.

5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada mahasiswa selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu berbagai keperluan administrasi dan akademik mahasiswa. Selain itu, dalam kegiatan pembelajaran di kelas, proses perkuliahan berlangsung dengan cara yang menarik dan juga menyenangkan.
7. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed., selaku Dosen Penguji I, yang telah memberikan arahan serta masukan dalam proses penyusunan skripsi ini, serta menjadi sosok yang inspiratif melalui pengalaman pembelajaran yang menyenangkan, termasuk kesempatan mengikuti kegiatan KPM ke luar negeri yang memberikan banyak pengalaman dan ilmu yang bermanfaat.
8. Iklima Ritmiani, S.Psi., M.A selaku Dosen Penguji II, yang telah memberikan arahan serta masukan yang bermanfaat selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh civitas akademika, dosen, dan staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu dalam berbagai keperluan administrasi, sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.
10. Seluruh karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa, yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Meskipun dalam keadaan sedang bekerja tetapi masih dapat meluangkan waktu untuk membantu peneliti

11. melakukan penelitian. Partisipasi dan kesediaan dalam memberikan informasi sangat membantu proses pengumpulan data.
12. Terima kasih peneliti sampaikan kepada kakak tercinta Tiara Ayunda Putri yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat dari masa perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada sahabat tercinta Syifa Silvia Galyani, Nurul Alal Falah, Shella Zahra, terimakasih selalu hadir memberi semangat, mendengarkan cerita, dan menemani di setiap proses hingga skripsi ini selesai. Dukungan dan kebersamaan kalian menjadi kekuatan yang sangat berarti. Semoga persahabatan ini selalu terjaga dan dipenuhi kebahagiaan.
14. Terimakasih kepada Cindy Aurani, Putri Humaira, Muhammad Asyraf, Muhammad Mubaraq, Revy Mubarrak, M.Ikram Al-Hafis serta seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik peneliti, berbagi pengalaman, saling mendukung, serta bersama-sama melalui berbagai dinamika dan proses pembelajaran selama masa perkuliahan hingga mendukung proses penyelesaian skripsi.
15. Terimakasih kepada Aulia Shafira, Fadhila Dwi, Putri Balqis, Naila Syahrilany dan Salsabila Aiskusya yang telah menemani dan melewati hari-hari di rantau bersama dari awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas tawa, cerita, dukungan, dan kehadiran kalian di tengah segala lelah dan tekanan yang ada.

16. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan kontribusi, dukungan, serta bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

17. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah mampu bertahan dan berjuang sampai di titik ini. Terima kasih karena tetap kuat melewati segala lelah, ragu, dan proses panjang selama penyusunan skripsi ini. Tidak mudah, tetapi diri ini berhasil membuktikan bahwa semua usaha yang dilakukan tidak sia-sia. Semoga setelah semua perjalanan ini, diri ini selalu dikelilingi oleh kebahagiaan, ketenangan, dan hal-hal baik yang pantas didapatkan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Harapan Peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh serta para pembaca pada umumnya.

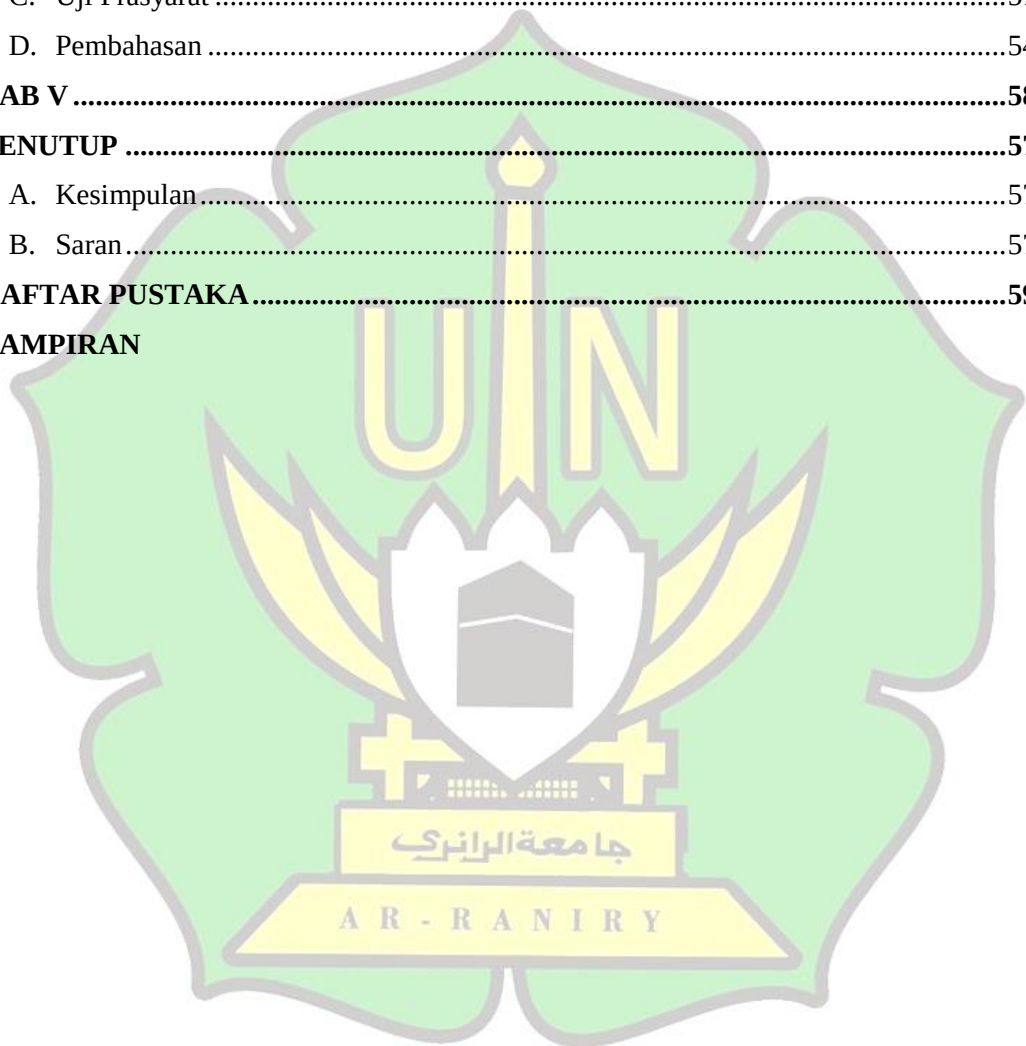
Banda Aceh, 6 Mei 2026

Tia Sasti Ananda Putri
220901033

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
KEASLIAN PENELITIAN SKRIPSI	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Variabel Job Satisfction	11
B. Variabel Work Environment.....	17
C. Hubungan Work Environment Dengan Job Satisfaction	20
D. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian.....	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
D. Subjek Penelitian	26
E. Teknik Ukur Penelitian	28
1. Alat Ukur Penelitian.....	28
2. Uji Validitas	31
3. Uji Daya Beda Aitem	33
F. Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	39
1. Administrasi Penelitian	39
2. Pelaksanaan Penelitian	40
B. Deskripsi Sampel Penelitian	44
C. Uji Prasyarat	51
D. Pembahasan	54
BAB V	58
PENUTUP	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	



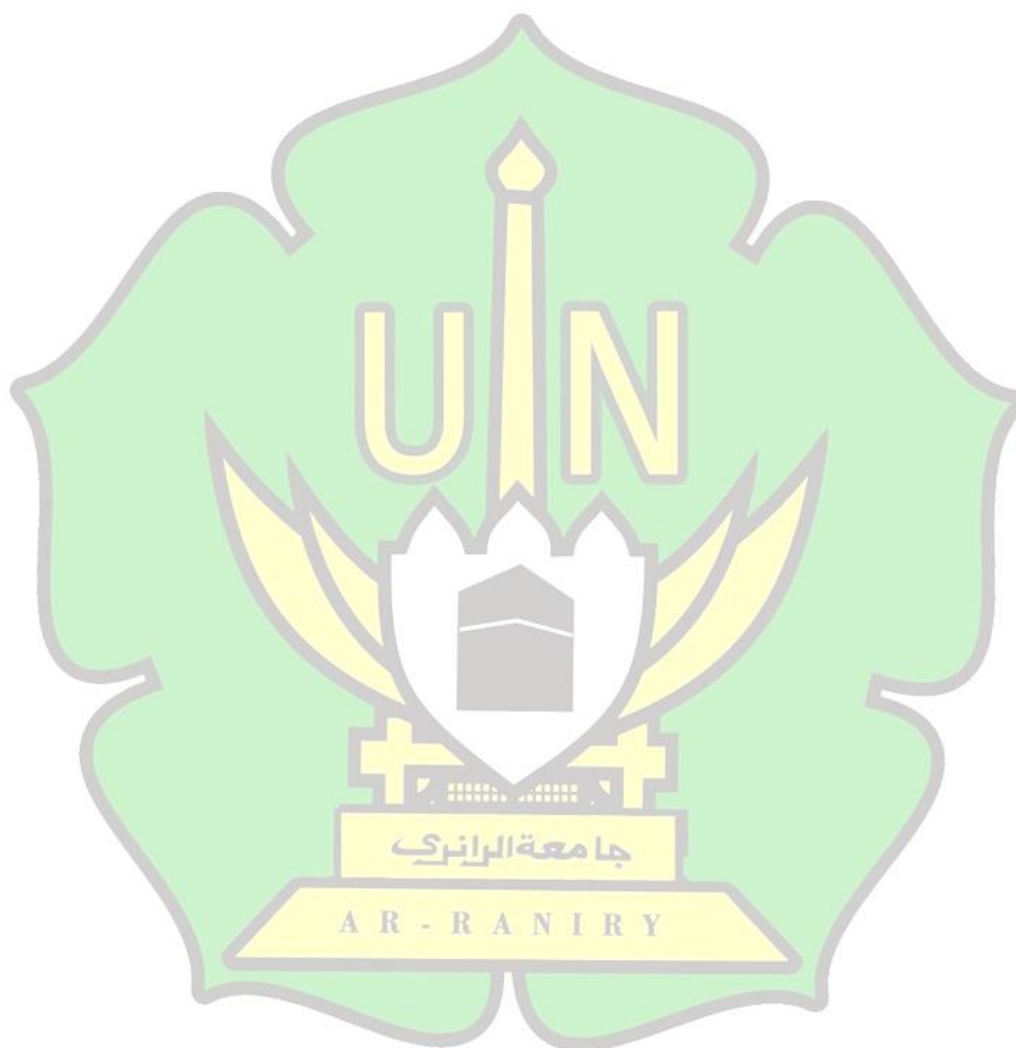
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala <i>Favorabel</i> dan Skor Skala <i>Unfavorabel</i>	28
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Work Environment</i>	29
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Job Satisfaction</i>	30
Tabel 3.4 Koefisien CVR Skala <i>Job Satisfaction</i>	32
Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala <i>Work Environment</i>	33
Tabel 4.1 Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Job Satisfaction</i>	42
Tabel 4.2 Blueprint Akhir Skala <i>Job Satisfaction</i>	43
Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem <i>Work Environment</i>	43
Tabel 4.4 Blueprint Akhir Skala <i>Work Environment</i>	44
Tabel 4.5 Data Demografi Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.6 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.7 Data Demografi Berdasarkan Lama Sudah Bekerja	46
Tabel 4.8 Data Demografi Divisi/ Bagian	46
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Job Satisfaction</i>	47
Tabel 4.10 Data Kategorisasi Skala Skala <i>Job Satisfaction</i>	49
Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Work Environment</i>	49
Tabel 4.12 Data Kategorisasi Skala <i>Work Environment</i>	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian <i>Skewness-Kurtosis</i>	51
Tabel 4.14 Uji Linearitas Hubungan Data	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
--------------------------------------	----



LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dar Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Lampiran III	Surat Selesai Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Analisis Data Penelitian
Lampiran VII	Riwayat Hidup



HUBUNGAN *WORK ENVIRONMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL VI KOTA LANGSA

ABSTRAK

Job satisfaction merupakan kondisi emosional individu yang mencerminkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan kelompok kerja. Salah satu faktor yang berkaitan dengan *job satisfaction* adalah *work environment*, yaitu kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugasnya. *Work environment* merupakan kondisi lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan, hubungan sosial, serta efektivitas individu dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor PTPN IV Regional VI Kota Langsa dengan jumlah total sebanyak 150 karyawan. Jumlah sampel yang di dapat dari 5% menggunakan tabel Issac dan Michael sebanyak 105 responden yang diperoleh melalui teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *work environment* (Siagian, 2014) dan skala *job satisfaction* (Luthans, 2010). Teknik analisis data menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work environment* dengan *job satisfaction* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work environment*, maka semakin tinggi pula *job satisfaction* pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa.

Kata kunci: *work environment*, *job satisfaction*, karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PTPN IV REGIONAL VI CITY OF LANGSA

ABSTRACT

Job satisfaction is an individual's emotional condition that reflects the level of satisfaction with their job based on various aspects such as the work itself, salary, promotion, supervision, and work group. One of the factors related to job satisfaction is the work environment, which refers to the working conditions perceived by employees while carrying out their duties. Work environment is a working condition that includes physical and non-physical aspects which can influence comfort, social relationships, and individual effectiveness at work. This study aims to determine the relationship between work environment and job satisfaction among employees of PTPN IV Regional VI, Langsa City. This study used a quantitative approach with a correlational method. The population of this study consisted of office employees at PTPN IV Regional VI, Langsa City, with a total population of 150 employees. The sample size was determined using the Isaac and Michael table at a 5% significance level, resulting in 105 respondents selected through probability sampling using the simple random sampling method. The instruments used were the work environment scale (Siagian, 2014) and the job satisfaction scale (Luthans, 2010). Data analysis was conducted using Pearson correlation analysis. The results showed a significant positive relationship between work environment and job satisfaction, with a correlation coefficient value of 0.775 and a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This indicates that the higher the work environment, the higher the job satisfaction among employees of PTPN IV Regional VI, Langsa City.

Keywords: work environment, job satisfaction, employees.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa hal tersebut perusahaan tidak dapat beroperasi secara optimal. Hubungan antara perusahaan dan SDM bersifat saling membutuhkan, di mana perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten, dan sebagai timbal balik, perusahaan juga harus memperhatikan berbagai aspek kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pada era globalisasi dengan tingkat persaingan industri yang semakin tinggi, setiap organisasi maupun perusahaan dituntut untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan agar produktivitas tetap berada pada tingkat yang optimal. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi karena mereka adalah pelaksana utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Heryanto, 2021).

Berbagai sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang dirasakan, baik yang menyenangkan maupun tidak, serta harapan terhadap kondisi kerja di masa mendatang. Apabila suatu pekerjaan dirasakan menyenangkan, maka hal tersebut menunjukkan adanya kepuasan bagi individu yang menjalaninya. Sebaliknya, jika pekerjaan dianggap tidak menyenangkan, maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) menjadi indikator yang menunjukkan sejauh mana

karyawan merasa senang, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rulianti, 2023).

Meskipun secara ideal perusahaan yang besar dan profesional diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal, pada kenyataannya masih sering ditemukan adanya kesenjangan antara harapan dengan kondisi nyata yang dialami oleh karyawan (Heryanto, 2021). Berbagai kasus menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan di perusahaan besar mengalami ketidakpuasan.

Data global dari *Gallup International Association* (2024) menunjukkan bahwa meskipun sekitar 65% pekerja di seluruh dunia merasa puas, masih terdapat sekitar 17% pekerja yang tidak puas dan 17% lainnya berada pada posisi netral, serta hanya sekitar 23% yang benar-benar berada dalam kategori “*thriving*” di tempat kerja (Stoychev, 2024). Kondisi serupa juga tercermin dalam survei *PricewaterhouseCoopers* (PwC) yang menunjukkan bahwa walaupun tingkat kepuasan kerja di Indonesia tergolong tinggi dibanding kawasan Asia Pasifik yaitu sebesar 57%, tetap terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya merasakan kepuasan optimal dalam pekerjaannya (Salsabila, 2023). Di tingkat kabupaten, seperti pada BPN Aceh Barat, kepuasan kerja karyawan tergolong baik, dengan hasil tingkat kepuasan kerja 64,5%, menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas terhadap kondisi kerja yang ada, tetapi masih terdapat aspek kesejahteraan dan insentif yang perlu ditingkatkan (Wandira, 2023).

Berdasarkan berbagai survei dan statistik diatas, kepuasan kerja menunjukkan variasi di tingkat nasional maupun global. Meskipun sebagian besar

hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi, data tersebut juga memperlihatkan bahwa masih terdapat celah antara kondisi ideal perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga penting untuk terus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* dalam konteks organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari penilaian mereka terhadap pekerjaan yang dijalani serta lingkungan kerja di sekitarnya (Jumani & Rianto, 2023). Kepuasan kerja tidak semata-mata berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga meliputi berbagai aspek lain, seperti rasa aman dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan karier, serta tingkat kepuasan terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki (Laoli, Lase, Waruwu, & Waruwu, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menampilkan kinerja yang lebih optimal, memiliki motivasi yang kuat, menunjukkan komitmen terhadap organisasi, serta cenderung bertahan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih mudah mengalami stres, mengalami penurunan motivasi, dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Rifki & Sesmiarni, 2025).

Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam melihat tingkat kepuasan kerja adalah PTPN IV Regional VI Kota Langsa, yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan berlokasi di Kota Langsa. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan yang

bekerja di PTP N IV Regional VI Kota Langsa. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa responden :

Cuplikan wawancara 1

“Secara umum saya merasa puas bekerja di perusahaan ini. Tetapi, saya rasa untuk bisa naik ke jabatan itu terbilang sulit, saya sendiri telah memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal, namun hingga saat ini kesempatan untuk memperoleh jenjang posisi yang lebih tinggi masih belum saya peroleh. (Wawancara Personal, PR 30 thn, 20 November 2025).

Cuplikan wawancara 2

“Selama bekerja disini untuk masalah gaji dan tunjangan saya merasa cukup puas. Namun, saya tidak sepenuhnya puas karena pekerjaan yang saya jalani bukan merupakan minat atau keahlian utama saya, jadi saya memerlukan lebih banyak waktu dan pengalaman untuk mempelajari bidang kerja yang saya miliki saat ini.” (Wawancara Personal, PR 25 thn, 20 November 2025).

Cuplikan wawancara 3

“Sebagai karyawan, saya cukup puas dengan pekerjaan yang saya jalani karena pekerjaan ini memberikan rasa aman serta penghasilan yang tetap. Akan tetapi, pada situasi tertentu saya juga merasa kurang puas ketika beban kerja yang diberikan cukup berat dan tidak sebanding dengan gaji yang diterima. Meski demikian, saya tetap berupaya menjalankan tugas dengan baik sambil berharap adanya keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan.” (Wawancara Personal, LK 32 thn, 20 November 2025).

Cuplikan wawancara 4

“Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya punya. Pekerjaan yang saya jalani memang cukup berat dan menuntut banyak tenaga serta waktu, namun kompensasi yang diberikan seimbang dengan usaha yang saya keluarkan, terkadang kami juga diberikan bonus jika perusahaan sedang mendapatkan keuntungan besar” (Wawancara Personal, LK 45 thn, 20 November 2025).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa tergambar adanya permasalahan tentang kepuasan kerja karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa, hal tersebut terindikasi dari aspek seperti gaji, promosi jabatan, serta

kesesuaian pekerjaan dengan minat. Sebagian karyawan menyatakan puas terhadap gaji, tunjangan, serta adanya bonus yang dinilai seimbang dengan beban kerja dan usaha yang dikeluarkan. Namun demikian, masih ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan karena peluang untuk mendapatkan promosi jabatan dinilai terbatas, serta adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan minat maupun keahlian yang dimiliki. Selain itu, perbedaan persepsi mengenai keseimbangan antara beban kerja dan gaji menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan bersifat beragam. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun secara umum karyawan merasa cukup puas bekerja di perusahaan, masih ada beberapa aspek dalam kepuasan kerja yang perlu diperhatikan agar tingkat kepuasan dapat ditingkatkan secara lebih optimal.

Kepuasan kerja karyawan tidak muncul secara instan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi dan situasi di tempat kerja. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi *job satisfaction* adalah lingkungan kerja atau *work environment* (Nurhandayani, 2022). *Work environment* adalah semua kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Hulu et al., 2022)

Work environment (lingkungan kerja) menjadi salah satu faktor penentu yang penting dalam membentuk tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan. Menurut (Razak, 2016), lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan sosial, dukungan rekan kerja dan atasan, struktur organisasi, serta sumber daya yang tersedia dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan memberikan rasa aman dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta perasaan dihargai, sehingga

berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat (Luthans, 2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional positif terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek situasional di tempat kerja, termasuk kondisi lingkungan organisasi. Dengan demikian, semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemungkinan terciptanya kepuasan kerja dalam organisasi.

Hasil survei yang dipublikasikan oleh Kurious–Katadata Insight Center (KIC) menunjukkan bahwa sekitar 88,3% responden di Indonesia menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka. Responden yang merasa puas tersebut kemudian mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan tersebut. Faktor yang paling banyak disebutkan adalah lingkungan kerja yang positif, dengan persentase sebesar 55,3% responden, di mana *positive work environment* menjadi kontributor utama terhadap kebahagiaan tersebut, sedangkan persentase lainnya dipengaruhi oleh faktor yang lain (Santika, 2023). Data ini menegaskan bahwa meskipun kepuasan kerja relatif tinggi di beberapa wilayah, faktor-faktor non-finansial seperti lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh (Daulay, 2023) dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara” menemukan korelasi positif antara *work environment* dan *job satisfaction*, dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* mencapai 18%. Sementara itu, penelitian (Ma'ruf & Rahmah, 2025) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Pada Karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Gorot” menegaskan bahwa aspek fisik lingkungan kerja, termasuk fasilitas, kenyamanan, dan komunikasi interpersonal, secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di PT Carsurin Laboratorium & Marine. Dengan demikian, kedua penelitian tersebut secara konsisten memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja (X) merupakan faktor signifikan yang memengaruhi *job satisfaction* karyawan (Y), baik dari segi kondisi fisik, hubungan sosial, maupun dukungan manajerial.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi pembaca yang membutuhkan pengetahuan di

bidang psikologi khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, atau lebih khusus lagi yang berkaitan dengan konsep *work environment* dan *job satisfaction*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman karyawan mengenai hubungan antara *work environment* dan tingkat *job satisfaction* yang mereka rasakan. Dengan pemahaman tersebut, karyawan diharapkan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja.
- b. Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PTP N IV Regional VI Kota Langsa sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak manajemen dalam memahami tingkat kepuasan kerja karyawan serta hubungannya dengan kondisi lingkungan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema serupa, meskipun terdapat perbedaan pada karakteristik subjek, jumlah sampel, metode yang digunakan, serta variabel penelitian yang berkaitan dengan hubungan yang dikaji yaitu *work environment* dengan *job satisfaction* khususnya pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa.

Penelitian terkait dan hampir sama dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan” yang dilakukan oleh (Dewi, 2024). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan

asosiatif untuk melihat hubungan antara *work environment* dan *job satisfaction*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Adolina yang berjumlah 171 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari segi fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diajukan peneliti adalah pada tempat yang ingin diteliti atau populasi.

Selanjutnya, penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pada Karyawan PT. Carsurin Labolatorium Marine di Tanah Gorot” yang dilakukan oleh (Ma'ruf & Rahmah, 2025). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang dilakukan pada seluruh populasi karyawan PT Carsurin Laboratorium Marine di Tanah Grogot sebanyak 40 orang, menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, lingkungan kerja mampu menjelaskan 55,7% variasi kepuasan kerja, yang berarti pengaruhnya tergolong tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafid & Hasanah, 2016) meneliti persepsi lingkungan kerja psikologis terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian *resort* Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode

korelasional, melibatkan 40 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja psikologis dengan kepuasan kerja anggota kepolisian. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada subjek dan konteks organisasi, di mana penelitian ini dilakukan pada institusi kepolisian, sedangkan penelitian yang akan diteliti berfokus pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa yang bergerak di sektor BUMN perkebunan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agbozo, 2017) dengan judul “*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana*” menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, keamanan, dan remunerasi, secara signifikan meningkatkan *job satisfaction* karyawan di sektor perbankan Ghana. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada bagian populasi dan juga tujuan, penelitian Agbozo bertujuan untuk melihat pengaruh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan untuk melihat hubungan antara *work environment* dengan *job satisfaction*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Budiani, 2021) meneliti hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan sektor pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, di mana semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada populasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Variabel Job Satisfaction

1. Pengertian *Job Satisfaction*

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi, salah satu teori yang berpengaruh dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak berada pada satu garis kontinum yang sama, melainkan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor motivator (*motivational factors*) dan faktor higiene (*hygiene factors*). Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator berkaitan langsung dengan isi pekerjaan dan kebutuhan individu untuk berkembang serta mengaktualisasikan diri. Faktor-faktor ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan karier (*advancement*), serta peluang untuk berkembang (*possibility of growth*). Sebaliknya, faktor higiene berkaitan dengan konteks atau lingkungan di sekitar pekerjaan, bukan pada isi pekerjaan itu sendiri (Herzberg, 1966).

(Robbins, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut (Priyono, 2010), *job satisfaction* adalah penilaian, perasaan, atau sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, interaksi dengan rekan kerja, dan aspek sosial lainnya di tempat kerja. Kepuasan kerja tercapai ketika beberapa keinginan dan kebutuhan karyawan dipenuhi melalui pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, yang juga dipengaruhi oleh perbedaan status sosial dalam masyarakat.

Menurut Kreitner dan Kinicki *Job satisfaction* merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Yunus & Rahmadani, 2022). Selanjutnya, Luthans mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2010).

Berdasarkan berbagai sudut pandang yang telah dijelaskan mengenai konsep *job satisfaction*, penelitian ini memfokuskan rujukannya pada definisi yang dikemukakan oleh Luthans. (Luthans, 2010) menggambarkan *job satisfaction* sebagai hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya. Individu akan mempersepsikan dengan positif pekerjaannya ketika apa yang didapat sesuai atau melebihi dengan apa yang diinginkan. Definisi ini dinilai paling sesuai dengan tujuan penelitian karena mampu menjelaskan kepuasan kerja secara komprehensif dan relevan dengan konteks kepuasan kerja yang menjadi fokus penelitian.

2. Aspek-aspek *Job Satisfaction*

Menurut (Luthans, 2010) *job satisfaction* memiliki lima dimensi utama, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan kelompok kerja. Kelima dimensi ini dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*). Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.
- b. Gaji (*Pay*). Berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Pendapatan yang diperoleh tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, gaji yang diberikan hendaknya memenuhi kelayakan nominal, bersifat mengikat, mampu meningkatkan motivasi, diberikan secara adil, serta bersifat dinamis.
- c. Promosi (*Promotion opportunities*). Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh peningkatan tugas, tanggungjawab, dan wewenang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Pengawasan (*Supervision*). Gaya atasan dalam melakukan pengawasan dapat tercermin melalui perhatian dan keterlibatan terhadap pegawai. Pengawasan yang memperhatikan kepentingan pegawai serta melibatkan

mereka dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan akan memberikan kesan positif dan sulit dilupakan oleh pegawai.

- e. Kelompok kerja (*Coworkers*). Rekan kerja yang bersikap ramah dan kooperatif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja (Indrasari, 2017).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Yunus & Rahmadani, 2022) bahwa dalam mengembangkan pengukuran kepuasan kerja yang disebut *Job Satisfaction Questionnaire* (JSQ) menggunakan 5 aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan khusus sesuai bidangnya. Kesulitan pekerjaan dan sejauh mana seseorang merasa keahliannya diperlukan memengaruhi tingkat kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan. Hubungan fungsional menunjukkan seberapa banyak atasan membantu pegawai memenuhi nilai-nilai penting dalam pekerjaan.
- c. Teman sekerja. Berkaitan dengan interaksi antara pegawai dan atasan serta dengan rekan kerja lainnya, baik dalam jenis pekerjaan yang sama atau berbeda.
- d. Promosi. Berkaitan dengan adanya kesempatan untuk naik pangkat atau meningkatkan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah. Mencakup seberapa layak gaji yang diterima pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka (Yunus & Rahmadani, 2022)

Berdasarkan berbagai aspek yang telah dijelaskan oleh kedua ahli, peneliti akan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans karena teori ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepuasan kerja melalui lima aspek utama yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, serta rekan kerja (Luthans, 2010).

3. Faktor-Faktor *Job Satisfaction*

(Robbins & Langton, 2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
- b. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.
- c. *Work Environment*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.

- d. *Supportive Colleagues*. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Indrasari, 2017).

Menurut (Spector, 2012), ada 2 faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, di antaranya adalah:

- a. Faktor *eksternal*. Mencakup Lingkungan Pekerjaan (*Work Environment*), Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*), Hambatan organisasi (*Organizational Barriers*), Variabel peran (*Role Variables*), Konflik keluarga dan pekerjaan (*Work Family Conflict*), Beban kerja (*Workload*), Kendali kerja atau kebebasan karyawan dalam mengambil keputusan (*Work Control*), serta Jadwal kerja (*Work Schedule*).
- b. Faktor *internal*. Merupakan faktor pribadi seperti persepsi dan emosi karyawan tersebut.

B. Variabel Work Environment

1. Pengertian *Work Environment*

Work environment menurut (Razak, 2016), adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka dengan adanya perasaan senang bekerja. (Siagian, 2014) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut (Sofyan, 2013), *work environment* adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan dan

menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang. Sebaliknya, (Nugraha, 2020) menyatakan bahwa *work environment* adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menurut (Putri & Prahara, 2020), *work environment* adalah lingkungan tempat kerja fisik yang berpengaruh pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti peralatan kerja dan tata letaknya.

Menurut (Al-Omara & Okashesh, 2017), *work environment* mencakup semua hal yang terkait dengan karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Desain kantor dan kondisi lingkungan di tempat kerja sangat penting untuk kinerja, kepuasan, hubungan sosial, dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, kondisi fisik kantor sangat penting untuk kinerja organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai *work environment* yang telah dikemukakan oleh para ahli, penelitian ini menetapkan definisi *work environment* menurut (Siagian, 2014) sebagai rujukan utama yaitu lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, dimana dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari

2. Aspek-aspek *Work Environment*

Lingkungan kerja di suatu organisasi atau perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Siagian, 2014).

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai atau karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai atau karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam organisasi.
- 3) Fasilitas. Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai atau karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi.
- 4) Tersedianya sarana angkutan. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantaraindividu masing- masing.
- 3) Kerjasama antar karyawan. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

- a. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.
- b. Lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja, baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Berdasarkan berbagai aspek yang telah dijelaskan oleh kedua ahli, peneliti akan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Siagian, yang meliputi

aspek lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Hal ini dikarenakan aspek yang dikemukakan oleh Siagian memiliki indikator yang lebih spesifik dan juga lebih relevan untuk dijadikan item dalam skala psikologi.

C. Hubungan Work Environment Dengan Job Satisfaction

Work environment (lingkungan kerja) merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi bagaimana karyawan merasakan, menilai, dan menjalani pekerjaannya (Razak, 2016). Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menjadi salah satu faktor munculnya perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.

Secara teoritis, hubungan antara *work environment* dan *job satisfaction* dapat dijelaskan melalui *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Dalam teori ini, lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor *hygiene*, yaitu faktor-faktor kontekstual seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kebijakan organisasi, serta kompensasi, yang tidak secara langsung memunculkan kepuasan, tetapi apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Artinya, lingkungan kerja yang aman, nyaman, adil, dan mendukung akan membantu mencegah munculnya ketidakpuasan, sehingga memungkinkan karyawan merasakan kepuasan kerja yang lebih stabil. Hal ini sejalan dengan pandangan Luthans yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

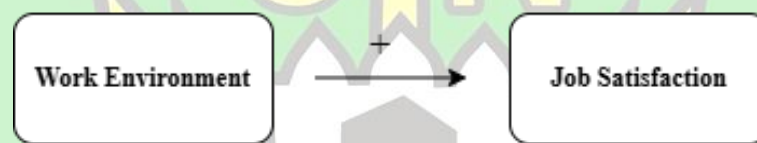
merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaannya mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2010).

Secara empiris, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara *work environment* dan *job satisfaction*. Penelitian (Daulay, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara, di mana lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh (Ma'ruf & Rahmah, 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, khususnya aspek fisik dan hubungan interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine. Selain itu, penelitian (Agbozo, 2017) di sektor perbankan Ghana menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, keamanan, serta sistem remunerasi yang memadai secara signifikan meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Penelitian lain yang meninjau aspek psikologis lingkungan kerja juga memperkuat hubungan tersebut. (Hafid & Hasanah, 2016) menemukan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja psikologis berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja anggota kepolisian. Temuan ini menunjukkan bahwa bukan hanya aspek fisik, tetapi juga aspek sosial dan emosional dalam lingkungan kerja, seperti dukungan atasan, hubungan rekan kerja, serta iklim organisasi, memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. (Rachmawati & Budiani, 2021) juga menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang kondusif berkaitan erat dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work environment* memiliki keterkaitan dengan *job satisfaction*. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga karyawan lebih cenderung menilai pekerjaannya secara positif dan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, serta ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, dalam konteks karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa, *work environment* dipandang sebagai variabel yang memengaruhi *job satisfaction*.

Maka dari itu peneliti membuat kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar *dibawah* ini :

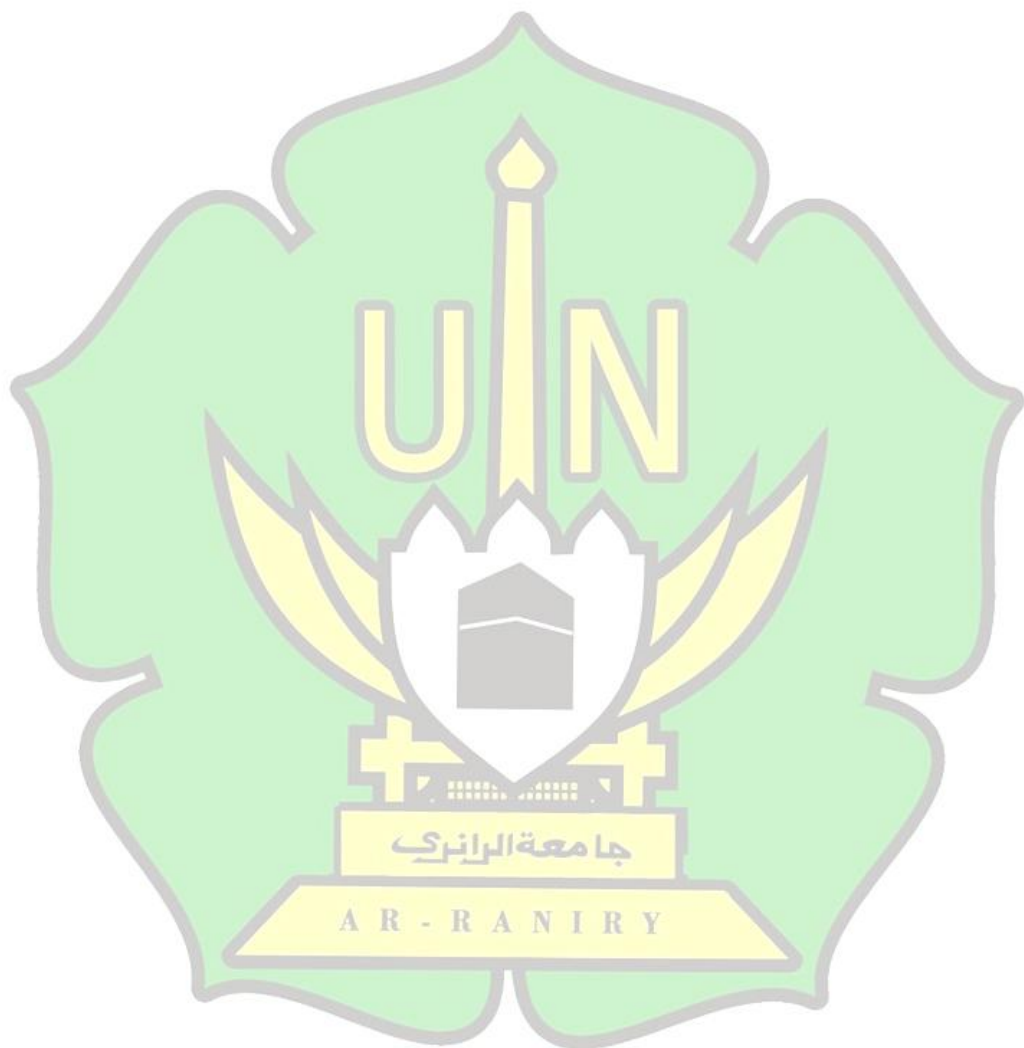


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam usulan penelitian yaitu terdapat hubungan yang positif antara *work environment* dengan *job satisfaction* pada Karyawan PTP N IV Regional VI di kota Langsa. Artinya, semakin positif suasana *work environment* yang dirasakan maka semakin positif pula *job satisfaction* yang dirasakan oleh Karyawan PTP N IV Regional VI di kota Langsa. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif suasana *work*

environment yang dirasakan maka semakin negatif pula *job satisfaction* yang dirasakan oleh Karyawan PTP N IV Regional VI di kota Langsa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur secara objektif hubungan antara variabel *Work Environment* (X) dan *Job Satisfaction* (Y) berdasarkan data empiris yang dapat dianalisis secara statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, serta sejauh mana hubungan tersebut terjadi (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, pendekatan korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara *work environment* dengan *Job Satisfaction* karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) variabel penelitian adalah segala sesuatu, dalam bentuk apapun, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara variabel menggambarkan keterkaitan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, di mana variabel independen berperan sebagai faktor yang memengaruhi, sedangkan variabel dependen merupakan hasil atau akibat dari pengaruh tersebut. Oleh karena itu, proses identifikasi variabel perlu dilakukan sejak awal agar peneliti dapat menentukan instrumen dan metode pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuannya adalah untuk membantu peneliti dalam memilih alat pengumpulan data yang tepat.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*independen*): *Work Environment*
2. Variabel Terikat (*dependen*): *Job Satisfaction*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai makna suatu variabel agar dapat diukur secara empiris. (Azwar, 2021) menyatakan bahwa definisi operasional adalah perumusan variabel dalam bentuk yang dapat diamati dan diukur, sehingga konsep yang bersifat abstrak dapat diterjemahkan ke dalam indikator-indikator yang konkret. Dengan adanya definisi operasional, setiap variabel dalam penelitian memiliki makna yang tegas dan tidak menimbulkan penafsiran ganda.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu *work environment* sebagai variabel bebas (X) dan *job satisfaction* sebagai variabel terikat (Y). Masing-masing variabel didefinisikan secara konseptual berdasarkan pendapat para ahli, kemudian dirumuskan definisi operasional menurut penulis.

1. *Work Environment* (X)

Work environment adalah segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik, yang menjadi tempat berlangsungnya aktivitas kerja sehari-hari dan dapat mempengaruhi kenyamanan, hubungan sosial, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya Penelitian ini diukur dengan skala *work environment* yang dikembangkan berdasarkan 2 aspek *work environment* menurut (Siagian, 2014) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

2. *Job Satisfaction* (Y)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang berkaitan dengan isi pekerjaan maupun lingkungan kerja. Kepuasan kerja tercermin dari sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan. Penelitian ini diukur dengan skala *job satisfaction* yang dikembangkan berdasarkan 5 aspek *job satisfaction* menurut (Luthans, 2010) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merujuk pada kelompok atau wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PTPN IV Regional VI

yang berada di Kota Langsa. Dari data terbaru tahun 2026 oleh bagian SDM PTPN IV Regional VI memiliki total karyawan sebanyak 150 karyawan yang terdiri dari 6 bagian bidang, yaitu bagian sekretariat & hukum, bagian tanaman, bagian teknologi dan pengolahan (Tekpol), bagian akuntansi & keuangan, bagian SDM & sistem manajemen, serta bagian pengadaan & TI.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau subset dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi, baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan menggunakan metode *probability sampling*, di mana teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* (SRS) yaitu metode pengambilan sampel secara acak sederhana, dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2020). Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang diperoleh benar-benar representatif terhadap populasi serta menghindari bias dalam proses pemilihan.

Berdasarkan Tabel Isaac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 105 karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa dari total populasi 150 orang. Proses pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau tabel angka acak, sehingga pemilihan anggota sampel bersifat objektif dan sesuai dengan prinsip *Simple Random Sampling*. Pemilihan teknik *Simple Random Sampling* dinilai paling tepat karena seluruh karyawan memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden

tanpa mempertimbangkan jabatan, maupun lama bekerja. Dengan menggunakan metode ini, hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara lebih menyeluruh serta mengurangi kemungkinan munculnya bias peneliti dalam menentukan responden.

E. Teknik Ukur Penelitian

1. Alat Ukur Penelitian

Langkah pertama yang harus dilakukan yaitu mempersiapkan dan menentukan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala *work environment* dan skala *job satisfaction*, skala ini disusun dengan menggunakan skala Likert.

Menurut (Azwar, 2015), *attitude scale* model *Likert* dirancang khusus untuk mengidentifikasi sikap seseorang, baik yang bersifat mendukung maupun menentang, positif maupun negatif, atau dalam hal setuju dan tidak setuju terhadap suatu *social object*. Responden diberikan beberapa alternatif jawaban yang dibedakan menjadi pernyataan *favourable (F)* dan *unfavourable (UF)*, yang mencakup kategori Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), hingga Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.1

Skor Skala Favorabel dan Skor Skala Unfavorabel

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	Skor 5	Skor 1
Sesuai (S)	Skor 4	Skor 2
Netral (N)	Skor 3	Skor 3
Tidak Sesuai (TS)	Skor 2	Skor 4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	Skor 1	Skor 5

Skala pada penelitian ini terdiri atas dua skala penelitian, yaitu skala *work environment* dan skala *job satisfaction* dengan uraian berikut:

a. Work Environment

Skala *work environment* yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh peneliti dengan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2014) yang menyatakan terdapat 2 aspek yang diperlukan untuk mengukur *work environment*, pertama lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Skala ini terdiri dari 35 pernyataan (*items*) yang terbagi menjadi 19 butir *favourable* dan 16 butir *unfavourable*.

Tabel 3.2

Blue Print Skala Work Environment

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Aspek	Persen (%)
			Favourable	Unfavourable		
1.	Lingkungan kerja fisik	a. Bangunan tempat kerja	1, 15 & 29	8 & 22	18	51,5 %
		b. Peralatan kerja yang memadai	2, 16 & 30	9 & 23		
		c. Fasilitas	3 & 17	10 & 24		
		d. Tersedianya sarana angkutan	4 & 18	11 & 25		
2.	Lingkungan kerja nonfisik	a. Hubungan rekan kerja setingkat	5, 19 & 31	12, 26 & 34	17	48,5 %
		b. Hubungan atasan dengan karyawan	6, 20 & 32	13, 27 & 35		
		c. Kerjasama antar karyawan	7, 21 & 33	14 & 28		
Total			19	16	35	100

b. Job Satisfaction

Skala *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu 5 aspek yang telah diidentifikasi oleh Luthans, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, serta kelompok kerja (Indrasari, 2017). Berdasarkan aspek-aspek tersebut, peneliti menyusun skala yang terdiri dari total 35 pernyataan (*items*), yang terbagi menjadi 20 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*.

Tabel 3.3

Blue Print Skala Job Satisfaction

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Aspek	Persen (%)
			F	UF		
1.	Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>).	a. Menariknya tugas yang dikerjakan	1	16	8	22,5 %
		b. Mendapatkan kesempatan untuk belajar	2	17		
		c. Mendapat peluang untuk menerima Tanggung jawab	3	18		
		d. Mendapatkan peluang menjalankan tanggung jawab	4	19		
2.	Gaji (<i>Pay</i>)	a. Menerima gaji yang memenuhi kebutuhan nominal	5 & 31	20	7	20 %
		b. Merasa sesuai gaji dengan beban dan tanggung jawab kerja	6	21		
		c. Merasa adil gaji dibandingkan dengan karyawan lain	7	22		
3.	Promosi (<i>Promotion opportunities</i>)	a. Mendapatkan tugas dan tanggung jawab	8 & 32	23	7	20 %

		yang lebih tinggi				
		b. Mendapatkan wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya	9	24		
		c. Mendapatkan kesempatan promosi jabatan	10	25		
4.	Pengawasan (<i>Supervision</i>)	a. Menerima perhatian oleh atasan	11 & 33	26	6	17,5 %
		b. Mendapatkan kesempatan berpartisipasi	12 & 34	27		
5.	Kelompok kerja (<i>Coworkers</i>)	a. Memiliki teman kerja yang ramah	13 & 35	28	7	20 %
		b. Memiliki teman kerja yang dapat diajak kerja sama	14	29		
		c. Memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya	15	30		
Total			20	15	35	100 %

2. Uji Validitas

Menurut (Azwar, 2012) Validitas, yang berasal dari kata "*validity*," merujuk pada sejauh mana akuratnya suatu tes atau skala dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Pengukuran dianggap memiliki validitas tinggi jika data yang dihasilkan secara akurat mencerminkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji validitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah validitas isi.

Validitas isi merupakan penilaian terhadap kesesuaian isi skala melalui pertimbangan para ahli, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap aitem telah merepresentasikan perilaku atau konstruk yang hendak diukur. Apabila sebagian

besar ahli menilai bahwa suatu aitem relevan, maka aitem tersebut dianggap mampu mendukung validitas isi dari skala yang digunakan (Azwar, 2021).

Teknik analisis validitas isi dalam penelitian ini menggunakan *Content Validity Ratio* (CVR), yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (para ahli) yang disebut *Subject Matter Expert* (SME). Para ahli diminta untuk menilai apakah setiap aitem dianggap esensial dalam merepresentasikan tujuan pengukuran. Nilai CVR berada pada rentang $-1,00$ hingga $+1,00$. Nilai CVR sebesar $0,00$ menunjukkan bahwa setengah dari jumlah SME menilai aitem tersebut sebagai esensial dan relevan (Azwar, 2021). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut.

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne: Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n : Banyak SME yang melakukan penelitian

Adapun hasil perhitungan CVR dari masing-masing skala dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4

Koefisien CVR Skala Job Satisfaction

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	10	1	19	1	28	0,3
2	1	11	1	20	0,3	29	1
3	0,3	12	1	21	1	30	1
4	1	13	1	22	1	31	1
5	1	14	1	23	1	32	0,3
6	1	15	1	24	1	33	1
7	1	16	1	25	1	34	1

8	1	17	0,3	26	1	35	1
9	0,3	18	0,3	27	1		

Berdasarkan hasil nilai SME pada skala *job satisfaction*, diperoleh bahwa seluruh nilai pada tabel berada di atas nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *job satisfaction* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.5

Koefisien CVR Skala Work Environment

No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR	No	Koefisiensi CVR
1	1	10	1	19	0,3	28	1
2	1	11	0,3	20	1	29	0,3
3	1	12	0,3	21	1	30	1
4	1	13	1	22	1	31	1
5	1	14	1	23	1	32	1
6	1	15	1	24	1	33	1
7	1	16	1	25	1	34	1
8	1	17	1	26	1	35	1
9	1	18	1	27	1		

Berdasarkan hasil nilai SME pada skala *work environment*, diperoleh bahwa seluruh nilai pada tabel berada di atas nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *work environment* dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu aitem mampu membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut tertentu dari mereka yang tidak memiliki atribut tersebut. Komputasi ini menghasilkan koefisien

hubungan aitem-total yang dihitung menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2022)

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

Keterangan:

i: skor aitem

x: skor total skala

n: jumlah responden

Menurut (Azwar, 2022) batas minimal daya diskriminasi aitem dalam penyusunan tes dapat ditentukan oleh peneliti dengan tetap memperhatikan isi dan tujuan pengukuran dari skala yang disusun. Kriteria pemilihan aitem dalam analisis daya beda ini didasarkan pada dua hal, yaitu: (1) koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}) bernilai positif, dan (2) nilai signikansi $< 0,05$. Apabila salah satu kriteria tersebut tidak terpenuhi, maka aitem dinyatakan memiliki daya beda yang rendah dan dinyatakan gugur.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengungkap atribut yang sama pada waktu dan kondisi yang berbeda. Azwar (2021) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, artinya instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama apabila digunakan berulang kali pada subjek yang memiliki karakteristik yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22.0 for Windows*. Rumus Alpha Cronbach yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{sy1^2 + sy2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

Sy1 dan Sy2 = Varian skor Y1 dan varian skor Y2
 Sx² = Varian skor X

Interpretasi koefisien reliabilitas mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Guilford, sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2019) yang mengelompokkan nilai koefisien reliabilitas ke dalam beberapa kategori tingkat reliabilitas. Menurut Guilford, kriteria koefisien reliabilitas dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tingkat reliabilitas. Klasifikasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam menafsirkan nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha pada penelitian ini, sebagaimana disajikan pada tabel 3.4 (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.4

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	< 0,200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan menguji data yang diperoleh dari responden agar dapat menjawab hipotesis penelitian secara objektif dan ilmiah. Menurut Sugiyono (2020), analisis data dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengelompokkan, mengolah, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

Proses pengolahan data pada penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan *microsoft excel* untuk melakukan skoring dari hasil data penelitian dan membuat tabulasi penelitian. Kemudian pengolahan data dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda aitem, uji prasyarat dan uji hipotesis menggunakan bantuan *SPSS version 22.0 for windows*.

2. Uji Prasyarat

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji prasyarat analisis. Uji prasyarat bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam penggunaan teknik statistik parametrik. Menurut Sugiyono (2020), analisis korelasi Pearson mensyaratkan data berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka

analisis statistik parametrik tidak dapat digunakan. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan nonparametrik menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 *for Windows*, dengan teknik statistik *Skewness-Kurtosis*.

Skewness digunakan untuk menggambarkan kecenderungan distribusi data, apakah condong ke kiri, ke kanan, atau bersifat simetris, sedangkan *Kurtosis* digunakan untuk menggambarkan bentuk distribusi data, apakah bersifat runcing atau relatif datar. Pengujian normalitas melalui *Skewness* dan *Kurtosis* dilakukan dengan membandingkan nilai *Skewness* dan *Kurtosis* terhadap standar *error* masing-masing. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio *Skewness* maupun *Kurtosis* berada dalam rentang $-1,96$ hingga $1,96$ atau dibulatkan menjadi -2 sampai 2 (Sujarweni & Utami, 2025).

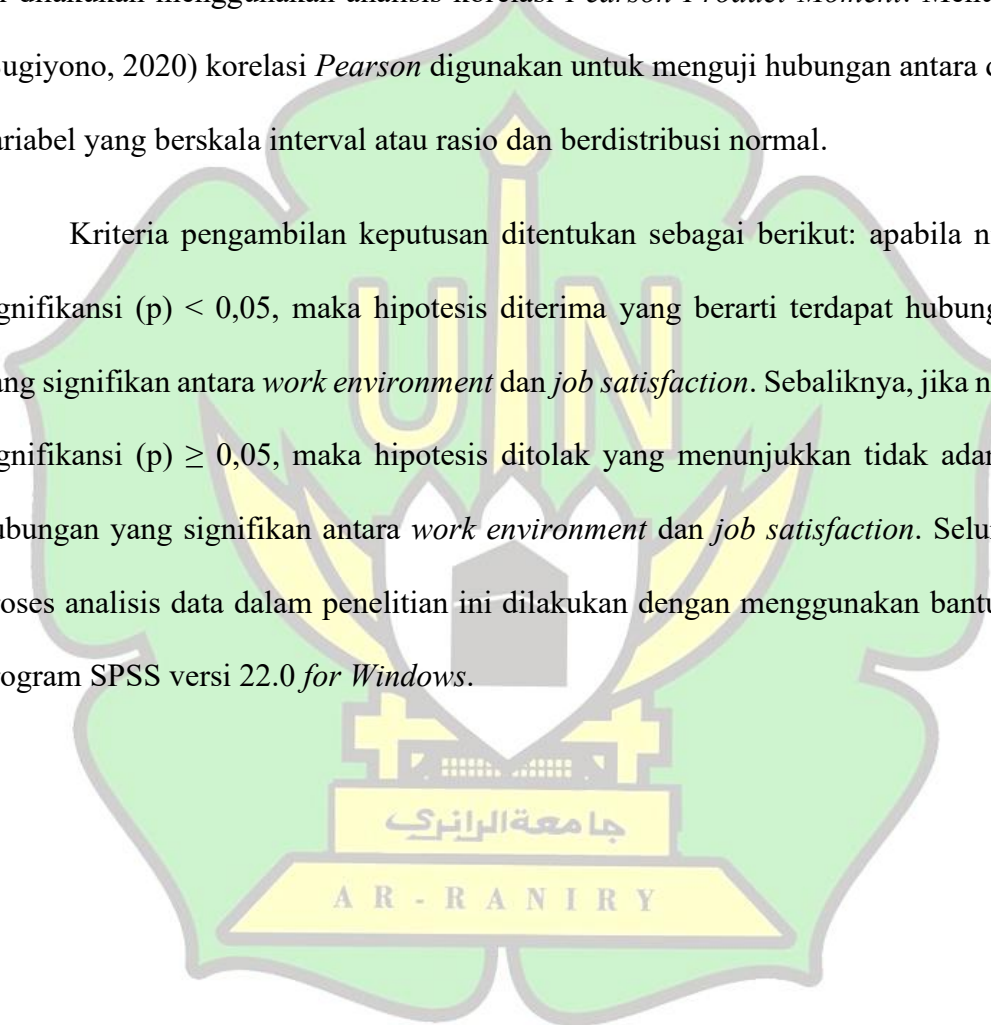
b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *Work Environment* dan *Job Satisfaction* bersifat linear. (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa uji linearitas diperlukan sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel mengikuti pola garis lurus (linear). Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan uji *linearity* yang terdapat dalam tabel ANOVA pada perangkat lunak SPSS. Penentuan ada tidaknya hubungan linear antara variabel didasarkan pada nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity*. Jika nilai signifikansi lebih dari $0,05$ ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena tidak terdapat penyimpangan signifikan dari model linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara *work environment* dan *job satisfaction*. Pada karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Menurut (Sugiyono, 2020) korelasi *Pearson* digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berskala interval atau rasio dan berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut: apabila nilai signifikansi ($p < 0,05$), maka hipotesis diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *work environment* dan *job satisfaction*. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ($p \geq 0,05$), maka hipotesis ditolak yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *work environment* dan *job satisfaction*. Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan hingga pelaksanaan penelitian ini diawali dengan penyusunan instrumen penelitian berupa skala *work environment* dan skala *job satisfaction*. Skala *work environment* disusun berdasarkan teori dan aspek yang dikemukakan oleh (Siagian, 2014), sedangkan skala *job satisfaction* dikembangkan dengan mengacu pada teori serta aspek yang dikemukakan oleh (Luthans, 2010). Dari masing-masing teori tersebut kemudian diturunkan menjadi indikator, yang selanjutnya dikembangkan menjadi sejumlah aitem sesuai dengan aspek yang diukur.

Instrumen penelitian yang telah disusun selanjutnya diuji validitas awal melalui *expert judgment* untuk memastikan bahwa setiap aitem yang dibuat telah sesuai dengan konstruk dan konteks penelitian. Setelah itu, peneliti menyiapkan kuesioner dalam bentuk tautan daring yang akan disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan kantor PTPN IV Regional VI Kota Langsa. Sebelum proses pengambilan data dilakukan, peneliti juga melengkapi berbagai kebutuhan administratif, seperti penyusunan surat izin penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, pada tanggal 21 April 2026 peneliti terlebih dahulu mempersiapkan surat izin permohonan pengambilan data penelitian

yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi. Pengajuan izin penelitian dilakukan melalui tautan yang disediakan oleh pihak akademik. Selanjutnya dihari yang sama surat izin penelitian telah selesai di proses dan dapat dicetak. Pada tanggal 23 April peneliti memperpanjang surat izin penelitian untuk melakukan penelitian pada bagian akademik.

Surat izin tersebut kemudian diajukan kepada bagian SDM PTPN IV Regional VI Kota Langsa, sebagai bentuk permohonan izin untuk melaksanakan penelitian. Setelah seluruh rangkaian penelitian selesai dilaksanakan, peneliti kembali mengajukan surat keterangan telah menyelesaikan penelitian kepada pihak terkait.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu metode uji coba instrumen yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian. Teknik ini mengacu pada pemberian tes hanya satu kali kepada responden (*single-trial administration*). Dalam pendekatan konsistensi internal, data diperoleh melalui satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek, sehingga metode ini dinilai lebih praktis dan efisien dibandingkan dengan prosedur tes ulang maupun bentuk paralel. Menurut Azwar (2022) dalam satu kali pengukuran hanya diperoleh satu distribusi skor dari kelompok sampel, sehingga analisis tidak difokuskan pada skor total tes, melainkan pada distribusi skor tiap aitem. Konsistensi internal sendiri menunjukkan tingkat kesesuaian antar aitem dalam suatu tes sebagai indikator reliabilitas alat ukur.

Dengan demikian, uji coba skala dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data penelitian yang sesungguhnya. Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 29 April sampai 1 Mei 2026 dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan *Google Form*. Peneliti datang pada bagian SDM kantor PTPN IV Regional VI Kota Langsa untuk mengambil surat memorandum yang dikeluarkan oleh bagian SDM & Manajemen, kemudian peneliti mengantar surat izin dan surat memorandum kepada seluruh kepala bagian di kantor PTPN IV Regional VI Kota Langsa. Selanjutnya setiap kepala bagian mengarahkan seluruh karyawan bagiannya untuk mengisi kuesioner.

Setelah seluruh data terkumpul, diperoleh sebanyak 107 responden yang mengisi skala penelitian. Namun, hanya 105 responden yang digunakan sebagai sampel dalam analisis. Data kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS versi 22.0 for Windows*. Pada teknik *try out* terpakai, data yang diperoleh selanjutnya dianalisis melalui uji daya beda aitem untuk menentukan aitem-aitem yang memenuhi kriteria dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

a. Hasil Uji Validasi Aitem

Hasil perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) pada skala *work environment* dan *job satisfaction* diperoleh melalui proses penilaian isi instrumen oleh *expert judgment*. Penilaian ini melibatkan tiga orang ahli yang bertugas mengevaluasi sejauh mana setiap aitem mampu merepresentasikan indikator perilaku yang hendak diukur dalam penelitian. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara aitem dengan konstruk yang diteliti.

b. Hasil Uji Daya Beda Aitem

Hasil analisis koefisien korelasi dari setiap aitem pada skala *work environment* dan *job satisfaction* dalam uji daya beda aitem yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Koefisien Daya Beda Aitem Job Satisfaction

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0.389	0.000	Signifikan	19	0.680	0.000	Signifikan
2	0.296	0.002	Signifikan	20	0.746	0.000	Signifikan
3	0.276	0.004	Signifikan	21	0.700	0.000	Signifikan
4	0.398	0.000	Signifikan	22	0.730	0.000	Signifikan
5	0.359	0.000	Signifikan	23	0.668	0.000	Signifikan
6	0.356	0.000	Signifikan	24	0.683	0.000	Signifikan
7	0.380	0.000	Signifikan	25	0.720	0.000	Signifikan
8	0.199	0.042	Tidak Signifikan	26	0.741	0.000	Signifikan
9	0.379	0.000	Signifikan	27	0.721	0.000	Signifikan
10	0.325	0.001	Signifikan	28	0.726	0.000	Signifikan
11	0.424	0.000	Signifikan	29	0.723	0.000	Signifikan
12	0.482	0.000	Signifikan	30	0.672	0.000	Signifikan
13	0.443	0.000	Signifikan	31	0.335	0.000	Signifikan
14	0.429	0.000	Signifikan	32	0.330	0.000	Signifikan
15	0.418	0.000	Signifikan	33	0.346	0.000	Signifikan
16	0.611	0.000	Signifikan	34	0.159	0.104	Tidak Signifikan
17	0.667	0.000	Signifikan	35	0.352	0.000	Signifikan
18	0.661	0.000	Signifikan				

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda aitem skala *job satisfaction*, terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai rix rendah. Hal ini menunjukkan bahwa aitem tersebut tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Blueprint Akhir Skala Job Satisfaction

ASPEK	NO AITEM		TOTAL	%
	F	UF		
Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3, 4	16, 17, 18, 19	8	24%
Gaji	5, 6, 7, 31	20, 21, 22	7	21%
Promosi	9, 10, 32	23, 24, 25	6	18%
Pengawasan	11, 12, 33	26, 27	5	16%
Kelompok kerja	13, 14, 15, 35	28, 29, 30	7	21%
Total			33	100%

Hasil analisis uji daya beda aitem pada skala *work environment* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Environment

No	rix	sig	Status	No	rix	sig	Status
1	0.350	0.000	Signifikan	19	0.477	0.000	Signifikan
2	0.402	0.000	Signifikan	20	0.340	0.000	Signifikan
3	0.427	0.000	Signifikan	21	0.482	0.000	Signifikan
4	0.380	0.000	Signifikan	22	0.795	0.000	Signifikan
5	0.456	0.000	Signifikan	23	0.752	0.000	Signifikan
6	0.372	0.000	Signifikan	24	0.744	0.000	Signifikan
7	0.445	0.000	Signifikan	25	0.743	0.000	Signifikan
8	0.663	0.000	Signifikan	26	0.737	0.000	Signifikan
9	0.743	0.000	Signifikan	27	0.708	0.000	Signifikan
10	0.737	0.000	Signifikan	28	0.743	0.000	Signifikan
11	0.764	0.000	Signifikan	29	0.352	0.000	Signifikan
12	0.748	0.000	Signifikan	30	0.370	0.000	Signifikan
13	0.720	0.000	Signifikan	31	0.409	0.000	Signifikan
14	0.755	0.000	Signifikan	32	0.493	0.000	Signifikan
15	0.350	0.000	Signifikan	33	0.497	0.000	Signifikan
16	0.417	0.000	Signifikan	34	0.626	0.000	Signifikan
17	0.450	0.000	Signifikan	35	0.711	0.000	Signifikan
18	0.288	0.003	Signifikan				

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada uji daya beda aitem skala *work environment*, tidak terdapat aitem yang gugur karena seluruh aitem memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, dan nilai koefisien korelasi aitem (r_{ix}) bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa aitem-aitem tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Adapun rincian hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Blueprint Akhir Skala Work Environment

DIMENSI	NO AITEM		TOTAL	%
	F	UF		
Lingkungan kerja fisik	1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 18, 29, 30	8, 9, 10, 11, 22, 23, 24, 25	18	51,5%
Lingkungan kerja non-fisik	5, 6, 7, 19, 20, 21, 31, 32, 33	12, 13, 14, 26, 27, 28, 34, 25	17	48,5%
Total			35	100%

c. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Skala *Job Satisfaction*

Hasil uji reliabilitas pada skala *job satisfaction* sebelum gugur memperoleh nilai $\alpha = 0,922$ dan setelah gugur memperoleh nilai $\alpha = 0,925$. Hal ini menunjukkan bahwa skala *job satisfaction* termasuk dalam kategori sangat reliabel.

2. Uji Reliabilitas Skala *Work Environment*

Hasil uji reliabilitas tahap pada skala *work environment* memperoleh nilai $\alpha = 0,941$. Hal ini menunjukkan bahwa skala *work environment* termasuk dalam kategori sangat reliabel.

B. Deskripsi Sampel Penelitian جامعة الرانري

1. Data Demografis

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa. Jumlah responden yang mengisi kuesioner terdapat sebanyak 107 karyawan, namun hanya 105 responden yang digunakan sebagai subjek penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan rentang usia 22-55 tahun. Adapun dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 45 tahun. Data demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5

Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22 - 30 Tahun	11	10 %
31 - 40 Tahun	19	18 %
41 - 50 Tahun	54	52 %
50 - 55 Tahun	21	20 %
Total	105	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 105 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 82 responden (78%) berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden (22%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.6

Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	82	78%
Perempuan	23	22%
Total	105	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Sudah Bekerja Di Perusahaan

Berdasarkan kategori lama sudah bekerja di perusahaan, subjek dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Adapun kategori yang paling mendominasi adalah lama sudah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 48 responden, sedangkan responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 8 responden, 6-10 tahun 3 responden, 11-15 tahun 36 responden, 16-20 tahun 10 responden. Data demografi secara lengkap berdasarkan lama bergabung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7

Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Sudah Bekerja Di Perusahaan

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	8	7,6 %
6-10 Tahun	3	2,9 %
11-15 Tahun	36	34 %
16-20 Tahun	10	9,5 %
Lebih dari 20 Tahun	48	46 %
Total	105	100%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Divisi/ Bagian

Berdasarkan hasil penelitian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari responden dengan 6 divisi/ bagian. Adapun dalam penelitian ini didominasi oleh responden pada bagian sekretariat & hukum sebanyak 52 responden (50%). Data demografi berdasarkan divisi/ bagian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8

Data Demografi Subjek Berdasarkan Divisi/ Bagian

Divisi/ Bagian	Jumlah	Persentase (%)
Sekretariat & Hukum	52	50 %
Teknologi & Pengolahan	8	7,5 %
Akutansi & Keuangan	21	20 %
SDM & Sistem Manajemen	8	7,5 %

Pengadaan & TI	6	5,5 %
Tanaman	10	9,5 %
Total	105	100%

2. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel dalam penelitian ini menggunakan model distribusi normal dengan jenjang kategorisasi (ordinal). Menurut (Azwar, 2022), kategorisasi merupakan proses pengelompokan individu ke dalam kelompok-kelompok yang memiliki tingkatan berdasarkan suatu kontinum sesuai dengan atribut yang diukur. Kategorisasi ini diperoleh dengan menyusun skor sampel berdasarkan nilai deviasi standar dari populasi. Karena bersifat relatif, luas interval pada setiap kategori dapat ditentukan sesuai dengan kondisi data penelitian. Dalam penelitian ini, pengkategorisasian sampel terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala *Job Satisfaction*

Hasil analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kondisi di lapangan) dari variabel *job satisfaction*. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9

Deskripsi Data Penelitian Skala Job Satisfaction

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Job Satisfaction</i>	170	34	102	22,6	170	91	128,18	16.314

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

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

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

M (Mean) = Dengan Rumus μ (Skor maks + Skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan Rumus $\mu = (\text{Skor maks} - \text{Skor min}) / 6$

Hasil statistik data penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa analisis data deskriptif secara hipotetik memiliki skor maksimal 170, skor minimal 34, mean sebesar 102, dan standar deviasi (SD) sebesar 22,6. Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan skor maksimal 170, skor minimal 91, mean sebesar 128,18 dan standar deviasi (SD) sebesar 16,314.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penentuan kategorisasi pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rendah = $X < M - 1 \text{ SD}$

Sedang = $M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$

Tinggi = $X \geq M + 1 \text{ SD}$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian ini, hasil kategorisasi pada skala *job satisfaction* menunjukkan hasil sebagaimana tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10

Data Kategorisasi Skala Job Satisfaction

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 111,866$	19	18,1%
Sedang	$111,866 \leq X < 144,494$	69	65,7%
Tinggi	$144,494 \leq X$	17	16,2%
Total		105	100%

Hasil kategorisasi skala *job satisfaction* pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *job satisfaction* yang rendah berjumlah 19 orang (18,1%), sedangkan responden dengan tingkat *job satisfaction* yang sedang berjumlah 69 orang (65,7%) dan responden dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi berjumlah 17 orang (16,2%).

b. Skala Work Environment

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kondisi di lapangan) dari variabel *work environment*. Adapun deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11

Deskripsi Data Penelitian Skala Work Environment

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Work Environment	175	35	105	23,3	175	85	132,60	18,235

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

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

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

M (Mean) = Dengan Rumus μ (Skor maks + Skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan Rumus $\mu = (\text{Skor maks} - \text{Skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis data deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 175, skor minimal adalah 35, mean sebesar 105, dan standar deviasi (SD) sebesar 23,3. Sementara itu, analisis data deskriptif secara empirik menunjukkan bahwa skor maksimal adalah 175, skor minimal adalah 85, mean sebesar 132,60 dan standar deviasi (SD) sebesar 18,235.

Maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi data penelitian dapat dijadikan batasan dalam pengkategorisasian pada sampel penelitian. Pengkategorisasian ini terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang ditentukan berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rendah = $X < M - 1 \text{ SD}$

Sedang = $M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$

Tinggi = $X \geq M + 1 \text{ SD}$

Keterangan:

X = skor total responden

M = mean (rata-rata)

SD = standar deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan dalam penelitian, maka hasil kategorisasi skala *work environment* menunjukkan hasil yang tertera sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Data Kategorisasi Skala Work Environment

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 114,365$	22	21%
Sedang	$114,364 \leq X < 150,835$	71	67,6%
Tinggi	$150,835 \leq X$	12	11,4%
Total		172	100%

Hasil kategorisasi skala *work environment* pada responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *work environment* yang rendah berjumlah 22 orang (21%), sedangkan responden dengan tingkat *work environment* yang sedang berjumlah 71 orang (67,6%) dan responden dengan tingkat *work environment* yang tinggi berjumlah 12 orang (11,4%).

C. Uji Prasyarat

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat sebelum dilakukan analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi ini terdiri dari beberapa uji prasyarat, salah satunya adalah uji normalitas sebaran data.

a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas pada skala *work environment* dan *job satisfaction* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Data Penelitian Skewness-Kurtosis

Variabel Penelitian	Skewness	Kurtosis
<i>Work Environment</i>	-0,080	-0,325
<i>Job Satisfaction</i>	1,368	-0,021

Pada variabel *work environmrent*, diperoleh nilai *skewness* sebesar -0,080, dan nilai *kurtosis* sebesar -0,325 yang keduanya berada dalam rentang -2,00 hingga +2,00 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil pada variabel *job satisfaction*, diperoleh nilai *skewness* sebesar 1,368 dan nilai *kurtosis* sebesar -0,021 yang keduanya berada dalam rentan -2,00 hingga +2,00 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji linearitas hubungan

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan yang dikerjakan dengan prosedur *linearity* dalam tabel ANOVA, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola hubungan yang linear antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Dua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan yang membentuk garis lurus apabila nilai signifikansi pada kolom linieritas lebih besar dari 0,05.

Hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Linearitas Hubungan Data

Variabel Penelitian	Deviation From Linearity	Sig. (p)
Work Environment	0,734	0.856
Job Satisfaction		

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel 4.17, diperoleh nilai *Deviation From Linearity* sebesar 0,734 dengan nilai signifikansi (p) = 0,856. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan hasil lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki sifat linier dan tidak menyimpang dari garis lurus serta terdapat hubungan yang linier antara variabel

work environment dan *job satisfaction* pada karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa.

2. Hasil uji hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi parametrik karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi *pearson* untuk mengetahui hubungan antara *work environment* dan *job satisfaction*. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson	p
<i>Work Environment</i> <i>Job Satisfaction</i>	0.775	0.000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,775 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work environment* dengan *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi tingkat *work environment* pada karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa, maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work environment*, maka semakin rendah tingkat *job satisfaction* pada karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa.

D. Pembahasan

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa. Setelah data dikumpulkan dan dianalisis, hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,775 yang mengindikasikan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi *work environment* yang dirasakan oleh individu dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula *job satisfaction* yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work environment*, maka semakin rendah *job satisfaction*.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi, 2024) yang menyatakan bahwa *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Dalam penelitiannya, Dewi menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis mampu meningkatkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf & Rahmah, 2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi kenyamanan fisik, keamanan, maupun hubungan sosial di tempat kerja mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Keselarasan hasil ini memperkuat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi.

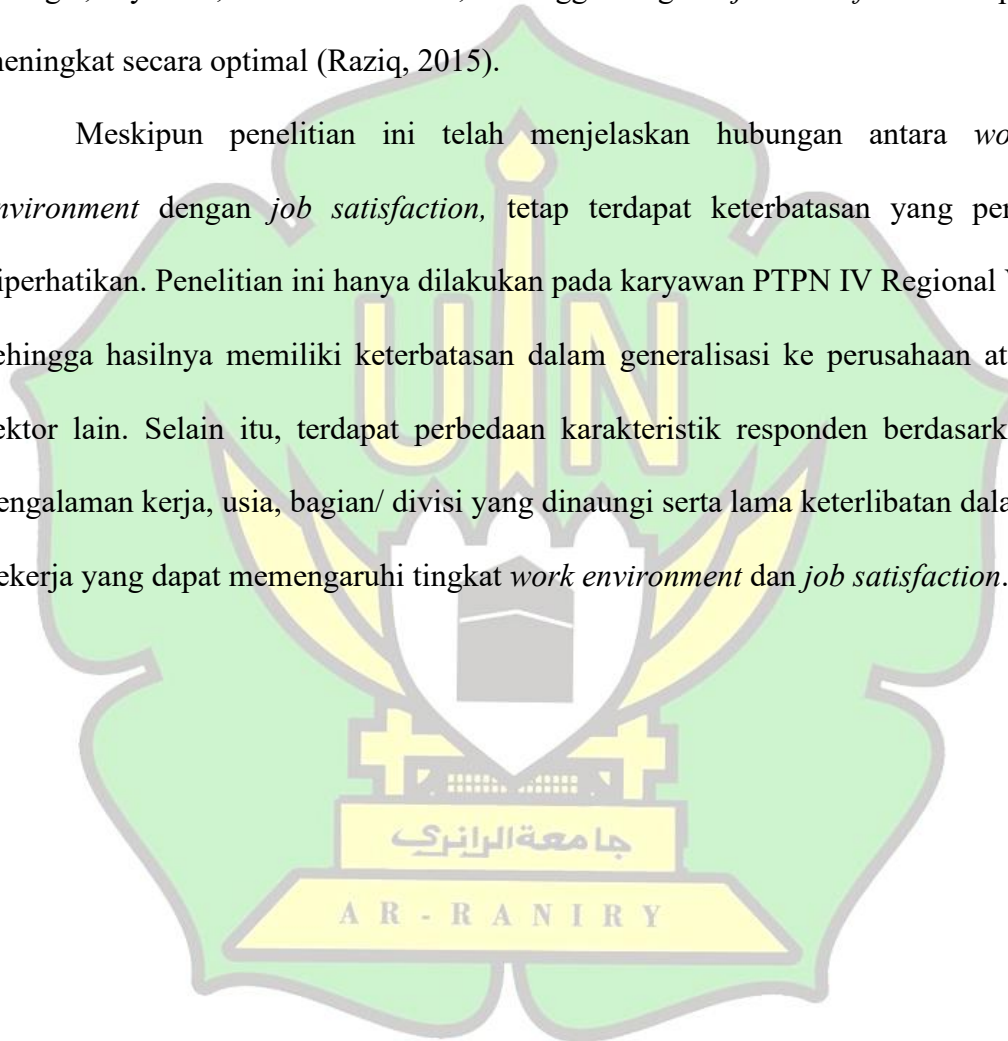
Berdasarkan kategorisasi skala *job satisfaction*, penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan tingkat *job satisfaction* rendah berjumlah 19 orang (18,1%), responden dengan tingkat sedang berjumlah 67 orang (65,7%), dan responden dengan tingkat tinggi berjumlah 17 orang (16,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *job satisfaction* pada kategori sedang, yang berarti mereka cukup merasakan kepuasan dalam bekerja, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari segi kenyamanan fisik maupun hubungan kerja, sehingga kepuasan yang dirasakan karyawan masih berada pada tingkat menengah.

Sementara itu, berdasarkan kategorisasi *work environment*, responden dengan tingkat rendah berjumlah 22 orang (21%), tingkat sedang berjumlah 71 orang (67,6%), dan tingkat tinggi berjumlah 12 orang (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *work environment* pada kategori sedang, yang berarti kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan cukup baik namun belum optimal. Lingkungan kerja sudah mampu mendukung aktivitas kerja secara umum, tetapi masih terdapat beberapa aspek baik dari segi fasilitas, kenyamanan, maupun hubungan kerja yang perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan maksimal.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perusahaan dapat memperbaiki fasilitas kerja, memastikan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, serta membangun

hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja. Selain itu, pemberian apresiasi yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang terbuka juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut secara konsisten, karyawan akan merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi, sehingga tingkat *job satisfaction* dapat meningkat secara optimal (Raziq, 2015).

Meskipun penelitian ini telah menjelaskan hubungan antara *work environment* dengan *job satisfaction*, tetap terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PTPN IV Regional VI sehingga hasilnya memiliki keterbatasan dalam generalisasi ke perusahaan atau sektor lain. Selain itu, terdapat perbedaan karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja, usia, bagian/ divisi yang dinaungi serta lama keterlibatan dalam bekerja yang dapat memengaruhi tingkat *work environment* dan *job satisfaction*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Analisis data pada penelitian ini memperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,775 dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan PTP N IV Regional IV Kota Langsa. Artinya, semakin tinggi *work environment* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah *work environment* maka semakin rendah *job satisfaction* pada karyawan PTP N IV Regional IV Kota Langsa.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi penelitian selanjutnya dengan variabel serupa adalah sebagai berikut:

1. Bagi PTP N IV Regional VI Kota Langsa

Perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan kualitas *work environment* baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, peningkatan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan perhatian

pada kesempatan promosi, pembagian beban kerja yang seimbang, serta komunikasi yang lebih terbuka agar tingkat *job satisfaction* karyawan dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan menjaga hubungan baik bersama rekan kerja maupun atasan. Selain itu, karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan diri, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta membangun sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Dengan demikian, karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja secara pribadi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *job satisfaction*, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun beban kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada subjek dan sektor organisasi yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). *The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction: Evidence From The Banking In Ghana*. Journal Of Human Resource Management, Vol.5, No.1, 12-18.
- Al-Omara, K., & Okashesh, H. (2017). *The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan*. International Journal Of Applied Engineering Research, Vol.12, No.24.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 3*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi ke-5)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daulay, A. A. (2023). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Universitas Medan Area.
- Dewi, N. K. (2024). *Pengaruh Work Environment Terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*. Journal An-Nafs, Vol.1, No.2, 269-290.
- Heryanto, T. (2021). *Program Pemeliharaan Karyawan Dalam Mencapai Tujuan Institusi*. Ekonomi dan Keuangan Islam No.01 Vol.01, 89-101.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Isnaini, M. d. (2025). *Teknik Analisis Data Uji Normalitas*. Cendekia Ilmiah 4(1), 1377-1384.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). *Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri*. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO), Vol 4, No 1, 2745-7826.

- Laoli, D. K., Lase, D., Waruwu, M. H., & Waruwu, S. (2025). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Dan Retensi Pegawai Di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol.3, No.3.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Ma'ruf, A., & Rahmah, D. D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Carsurin Laboratorium & Marine Di Tanah Grogot*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, Vol.5, No.1.
- Nugraha, F. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Polisi Khusus Pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan*. *Psikoborneo*, Vol.8, No.1, 25-32.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. *Smartindo*, Vol.1, No, 108-110.
- Putri, O. S., & Prahara, S. A. (2020). *Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan*. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, Vol.4 No.1.
- 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*, Vol.08, No.03.
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). *Measuring Reliabilty And Validity Instruments Of Work Environment Towards Quality Work Life*. *Procedia Economics And Finance*, 520-528.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 698–714.
- Rifki, A., & Sesmiarni, Z. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, Vol.3, No.2.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Odendaal, A., & Roodt, G. (2009). *Organitational Behavior*. Prentice Hall: Pearson Education.
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol.6 No.1.
- Salsabila, R. (2023). *Survei: 75% Orang Indonesia Puas Dengan Pekerjaannya, Anda?* Jakarta: Pricewaterhouse Coopers International (PwC).

- Santika, E. F. (2023). *Survei Menunjukkan Banyak Warga Indonesia Puas dengan Pekerjaan Mereka: Apa Saja Faktor-Faktor yang Menyebabkannya?* Kurious-Katadata Insight Center (KIC).
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1, 18-23.
- Spector, P. E. (2012). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications, inc.
- Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace*. Academy of Management Journal, 38(5), 1442–1465. doi:10.5465/256865
- Stoychev, K. (2024). *Sebagian Besar Orang Menyukai Pekerjaan Mereka, Namun Kepuasan Terhadap Imbalan Yang Diterima Masih Kurang*. Gallup International Association.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2025). *The Guide Book Of SPSS*. Yogyakarta: PT. Anak Hebat Indonesia.
- Wandira, R. (2023). *The Influence Of The Work Environment And Promotion On Job Satisfaction Of BPN West Aceh Employees*. International Journal Of Social Service And Research, Vol.03, No.09, 2382-2390.
- Yunus, A. T., & Rahmadani, N. F. (2022). *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1738/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/10/2025
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 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 Pendirian 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 01 Oktober 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Hendri, M.Si Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Tia Sasti Ananda Putri
NIM/Prodi : 220901033/Psikologi
Judul : Hubungan Work Environment dengan Job Satisfaction pada Karyawan PTP N IV Regional VI Kota Langsa

- 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 2025.
- 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 : 08 Oktober 2025

Dekan Fakultas Psikologi,



- Tembusan :**
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
 3. Pembimbing Skripsi;
 4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-777/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Region Head PTP N IV Regional VI

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901033

Nama : TIA SASTI ANANDA PUTRI

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Dusun V Kelapa Puyuh no.483

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 WORK ENVIRONMENT DENGAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN PTP N IV REGIONAL VI KOTA LANGSA**

Banda Aceh, 23 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



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

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 23 Mei 2026



Nomor : 6SDM/eX-153/II/2026

Langsa, 21 Februari 2026

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data dan Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Jln Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam

di -

Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor B-293/Un.08/Psi.I/PP.00.9/02/2026 Tanggal 12 Februari 2026 Perihal Pengambilan Data dan Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk melaksanakan Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI dengan data sebagai berikut :

Nama : Tia Sasti Ananda Putri
NIM : 220901033
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan *Work Environment* dengan *Job Satisfaction* pada Karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa

Sebelum pelaksanaan Penelitian diminta kehadiran mahasiswa yang bersangkutan ke *Region Office* c.q. Bagian SDM & Sistem Manajemen PTPN IV Regional VI guna menentukan tempat dan waktu. Dalam melaksanakan Penelitian, mahasiswa harus mengikuti ketentuan sebagai berikut.

1. Harus mematuhi peraturan yang berlaku di PTPN IV Regional VI.
2. Menyerahkan 1 (satu) lembar pasfoto ukuran 3 x 4 cm dan data diri.
3. Hasil dari Penelitian hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak disebarluaskan kepada pihak lain.
4. Setelah selesai Penelitian agar menyerahkan 1 (satu) set hasil tulisan kepada PTPN IV Regional VI.
5. Segala biaya yang timbul dalam pelaksanaan Penelitian menjadi beban dan tanggung jawab Mahasiswa yang bersangkutan.
6. Apabila dalam masa Penelitian terjadi musibah/kecelakaan, tidak menjadi beban PTPN IV Regional VI.
7. Satu bulan setelah surat ini diterbitkan mahasiswa belum dan/atau tidak melaksanakan Penelitian, maka dinyatakan mengundurkan diri dari pelaksanaan Penelitian di PTPN IV Regional VI.

Atas perhatian Saudara disampaikan terima kasih.

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950

☎ +62 21 31119000 ☎ +62 21 31119001

Regional VI KSO - Langsa

Jl. Kebun Baru PO BOX 1 Kota Langsa, Aceh

☎ +62 641 21701 - 21702 - 21704

Tandatangan Elektronik
diterbitkan oleh



PTPN IV REGIONAL VI



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik
oleh:



Ifri Handi Lubis

NIK : 5000222

Jabatan : Business Support Head

Email : ifri.handi@ptpn4.co.id

Tembusan :

- Arsip

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai 8

Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950

+62 21 31119000 +62 21 31119001

Regional VI KSO - Langsa

Jl. Kebun Baru PO BOX 1 Kota Langsa, Aceh

+62 641 21701 - 21702 - 21704

Tandatangan Elektronik
diterbitkan oleh



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL VI

MEMORANDUM

Kepada : 1. Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
2. Kepala Bagian Tanaman
3. Kepala Bagian Teknik dan Pengolahan
4. Kepala Bagian Akuntansi dan Keuangan
5. Kepala Bagian Pengadaan dan TI
Dari : Kepala Bagian SDM & Sistem Manajemen
Nomor : 6SDM/KOL/M- 91 /IV/2026
Tanggal : 27 April 2026

Hal : Kuesioner Mahasiswa

Surat Board Of Regional Management PTPN IV Regional VI Nomor 6SDM/eX-153/II/2026 tanggal 21 Februari 2026 perihal Pengambilan Data dan Penelitian Mahasiswa.

Sehubungan hal tersebut di atas, dengan ini diharapkan bantuan Saudara agar dapat memfasilitasi proses pengisian Kuesioner Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang dimulai tanggal 29 April s.d 01 Mei 2026 dengan data sebagai berikut :

Nama : Tia Sasti Ananda Putri

NIM : 220901033

Judul Skripsi : Hubungan *Work Environment* dengan *Job Satisfaction* pada Karyawan PTPN IV Regional VI Kota Langsa.

Link Kuesioner : <https://forms.gle/kWKzkciegcHDdyEt9>

Atas bantuan dan kerja sama Saudara, disampaikan terima kasih.

Bagian SDM dan Sistem Manajemen

Chudri
Kepala Bagian

Tembusan :
1. 6SKH
CHD/SMn/Rda/dex

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Tia Sasti Ananda Putri, Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1).

Untuk itu mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah :

Karyawan Kantor PTP N IV Regional VI Kota Langsa

Setiap jawaban yang bapak/ibu berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuesioner ini. setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan bapak/ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

- ☐ Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial)

Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Usia (Inisial) :

Lama sudah bekerja di perusahaan :

- ☐ 1-5 Tahun
- ☐ 6-10 Tahun
- ☐ 11-15 Tahun

- 15-20 Tahun
- Lebih dari 20 Tahun

Divisi / Bagian :

- Sekretariat & Hukum
- Teknologi & Pengolahan
- Akutansi & Keuangan
- SDM & Sistem Manajemen
- Pengadaan & TI
- Tananaman

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Silahkan dibaca dan dipahami dengan baik setiap pernyataan, kemudian saudara (i) dapat memilih jawaban yang paling sesuai atau paling mendekati dengan kondisi yang anda rasakan.

SKALA *JOB SATISFACTION*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya miliki saat ini terasa menarik untuk dilakukan					
2	Saya mendapat kesempatan untuk mempelajari hal baru					
3	Saya diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan					
4	Saya diberi kepercayaan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan					
5	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya					
6	Penghasilan saya sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya lakukan					
7	Gaji saya sebanding dengan rekan kerja yang memiliki tanggung jawab yang sama					
8	Saya merasa diberi kepercayaan untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih tinggi					
9	Kewenangan kerja yang saya miliki saat ini lebih besar dibandingkan sebelumnya					
10	Perusahaan memberi kesempatan bagi saya untuk dipromosikan jabatan					

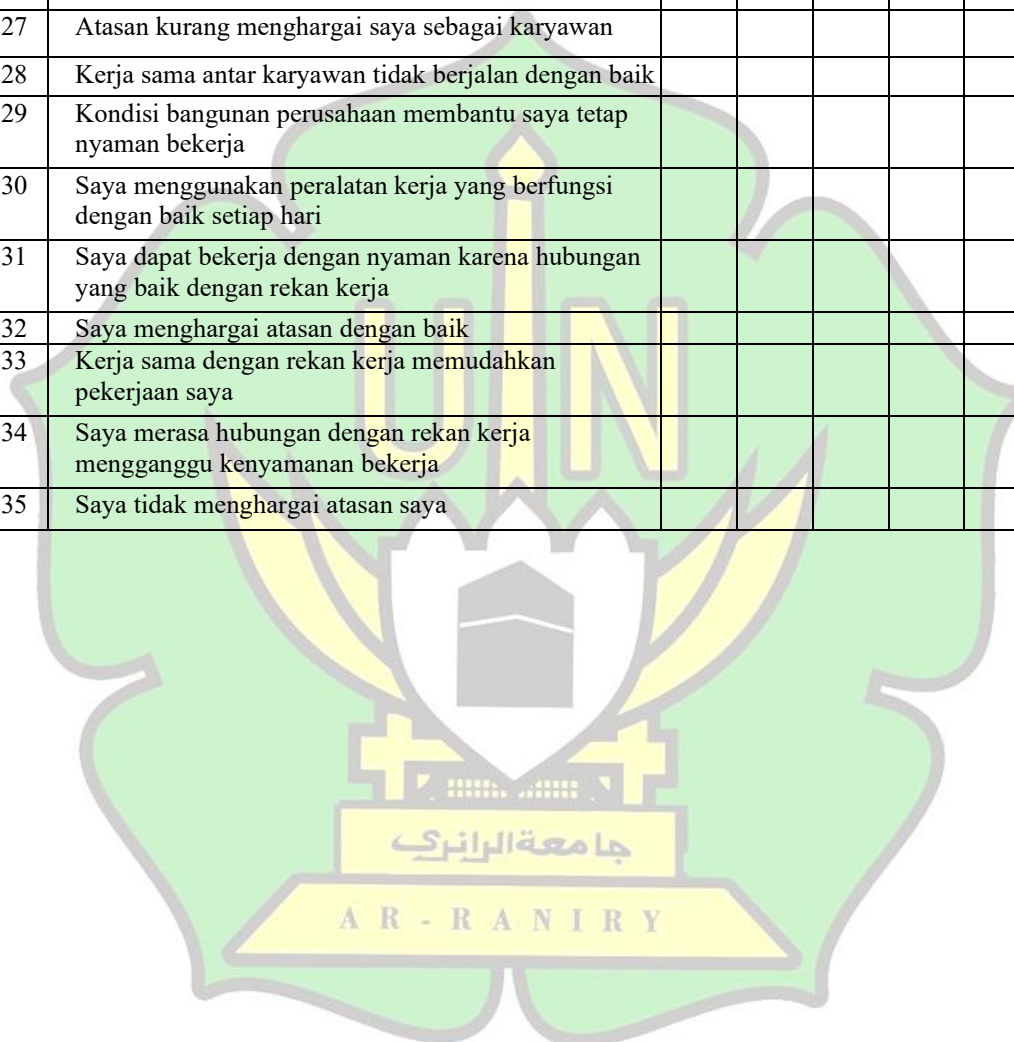
11	Atasan memberikan perhatian terhadap karyawan di perusahaan					
12	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam tim kerja					
13	Rekan kerja bersikap ramah kepada saya					
14	Saya memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas					
15	kehadiran saya memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja rekan kerja					
16	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan saya					
17	Selama bekerja, saya jarang mendapatkan pengalaman baru					
18	Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk menerima tanggung jawab dalam pekerjaan					
19	Saya kurang dipercaya dalam menjalankan tanggung jawab					
20	Kebutuhan hidup saya belum terpenuhi dari gaji yang saya terima					
21	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang saya jalankan					
22	Saya merasa ada ketidaksesuaian antara gaji saya dan karyawan lain dengan pekerjaan yang sama					
23	Kesempatan saya untuk mendapat tanggung jawab yang lebih tinggi masih terbatas					
24	Wewenang yang saya miliki saat ini tidak berbeda dengan sebelumnya					
25	Perusahaan kurang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan					
26	Atasan kurang memberikan kepedulian terhadap karyawan di perusahaan					
27	Kesempatan saya untuk berpartisipasi di tempat kerja masih terbatas					
28	Saya kurang nyaman saat berinteraksi dengan rekan kerja					
29	Kerja sama antara saya dengan rekan kerja belum berjalan dengan baik					
30	kehadiran saya kurang memberikan dampak pada kepuasan kerja rekan kerja					
31	Kondisi keuangan saya terbantu oleh gaji yang saya terima					
32	Saya mendapatkan kesempatan untuk menangani tugas dengan tanggung jawab yang lebih besar					
33	Atasan menunjukkan kepedulian terhadap kondisi kerja karyawan					
34	Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di tempat kerja					

35	Rekan kerja saya memberikan respon yang positif saat berinteraksi					
----	---	--	--	--	--	--

SKALA *WORK ENVIRONMENT*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bangunan tempat kerja saya aman untuk beraktivitas					
2	Peralatan kerja yang tersedia membantu saya bekerja secara efektif					
3	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4	Saya menggunakan transportasi yang memudahkan pergi ke tempat kerja					
5	Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja setingkat					
6	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas					
8	Bangunan tempat saya bekerja kurang aman untuk beraktivitas					
9	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan peralatan kerja					
10	Fasilitas yang tersedia tidak menunjang produktivitas saya					
11	Kesulitan datang ke tempat kerja karena sarana angkutan transportasi yang terbatas					
12	Hubungan antara saya dengan rekan kerja sering mengalami konflik					
13	Saya kesulitan menjalin hubungan kerja dengan atasan					
14	Saya kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja					
15	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena kondisi ruangan yang mendukung					
16	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar karena peralatan kerja yang memadai					
17	Fasilitas kerja yang ada mempermudah saya dalam menyelesaikan tugas					
18	Dapat datang ke tempat kerja tepat waktu karena transportasi yang tersedia					
19	Hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya bekerja dengan nyaman					
20	Saya merasa atasan menghargai saya sebagai karyawan					
21	Saya dengan rekan kerja saling membantu dalam pekerjaan					

22	Saya mengalami kesulitan bekerja karena kondisi bangunan tempat kerja kurang mendukung					
23	Peralatan kerja di tempat kerja saya tidak lengkap					
24	Fasilitas kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
25	Saya sering terlambat bekerja karena keterbatasan sarana angkutan transportasi					
26	Saya merasa suasana kerja dengan rekan kerja kurang harmonis					
27	Atasan kurang menghargai saya sebagai karyawan					
28	Kerja sama antar karyawan tidak berjalan dengan baik					
29	Kondisi bangunan perusahaan membantu saya tetap nyaman bekerja					
30	Saya menggunakan peralatan kerja yang berfungsi dengan baik setiap hari					
31	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena hubungan yang baik dengan rekan kerja					
32	Saya menghargai atasan dengan baik					
33	Kerja sama dengan rekan kerja memudahkan pekerjaan saya					
34	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja mengganggu kenyamanan bekerja					
35	Saya tidak menghargai atasan saya					



TABULASI DATA VARIABEL JOB SATISFACTION

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	0	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	TO T	
1	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	143	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
3	4	4	5	5	4	4	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	121
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	3	3	3	105		
5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	131	
6	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	117	
7	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	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	141	
8	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	151	
10	3	5	4	2	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	126	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	142		
13	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	133	
15	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	128	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	137	
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	150	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
20	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	136	
21	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	156	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	136	
23	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	149	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
25	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	121	
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	127
27	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	1	5	137	
28	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	1	2	2	2	118	
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	101	
30	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	3	3	127	
31	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	147	
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	131	
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	128	
34	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
35	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	116	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	170	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	134	
38	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	5	119	
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	5	122		
40	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	4	3	4	148	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137		
42	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	117	
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	139	
44	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	137	
46	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	117	
47	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	157

[illegible]

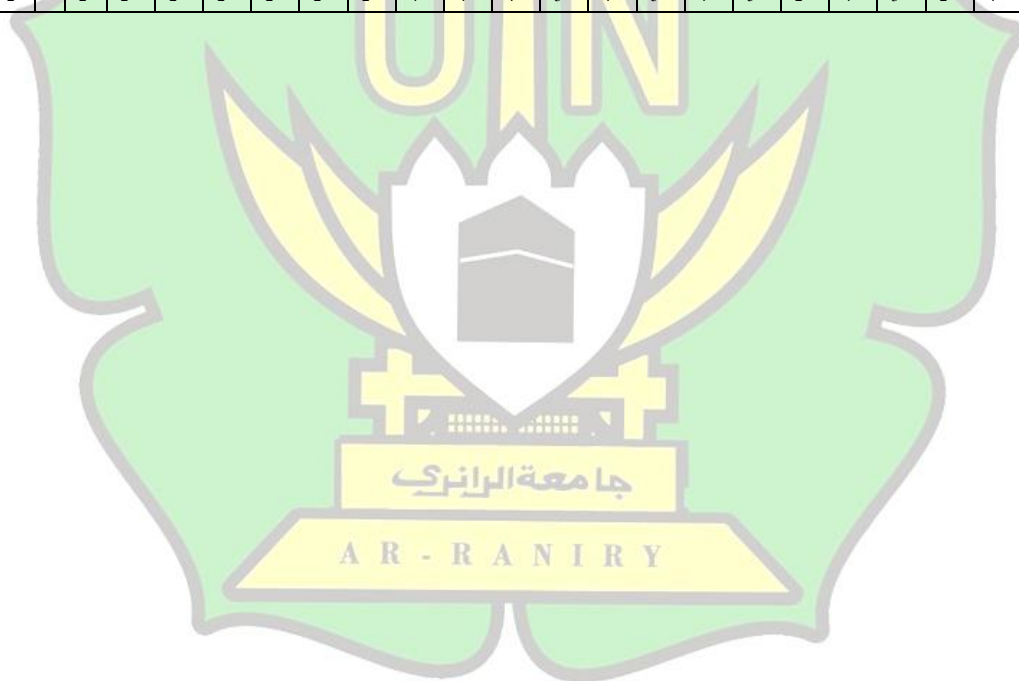
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	125
102	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	118	
103	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	107	
104	4	5	4	3	2	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	142	
105	1	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	3	2	4	3	2	1	2	2	2	2	106	

TABULASI DATA VARIABEL JOB SATISFACTION SETELAH GUGUR

No	y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	y 6	y 7	y 8		y 9	y1 0	y1 1	y1 2	y1 3	y1 4	y1 5	y1 6	y1 7	y1 8	y1 9	y2 0	y2 1	y2 2	y2 3	y2 4	y2 5	y2 6	y2 7	y2 8	y2 9	y3 0	y3 1	y3 2	y3 3	y3 5	TO T	
1	5	5	5	5	3	5	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	139	
2	5	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132		
3	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	5	2	2	4	4	117	
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	3	3	102		
5	4	5	4	4	4	4	3	4		4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	128	
6	3	3	4	4	3	3	2	4		4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	114	
7	5	5	4	4	5	4	3	4		4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
8	5	4	4	5	5	5	4	4		4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
9	5	5	5	5	4	4	4	5		5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	147	
10	3	5	4	2	4	4	3	4		5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	122	
11	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	169		
12	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
13	5	4	5	5	5	4	3	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
14	4	5	5	5	5	5	4	5		4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	130		
15	4	5	5	4	3	4	3	4		4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	124	
16	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
17	4	4	4	4	4	4	4	3		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
18	4	5	5	5	5	5	5	4		4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	
19	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
20	4	5	4	4	5	4	4	4		4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	133	
21	4	5	5	5	5	3	5	3		5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	152	
22	4	4	4	4	4	4	4	4		4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	133	
23	4	5	4	5	4	5	4	4		4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	145	
24	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
25	3	5	4	4	4	4	3	4		3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	117
26	4	4	4	5	4	4	4	4		4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	124	
27	4	4	4	4	5	4	4	5		4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	1	2	1	5	136	
28	5	4	5	5	5	5	4	4		4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	2	1	2	2	116	
29	3	3	3	3	4	3	3	3		3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	98	
30	5	5	4	4	4	3	2	4		4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	5	5	4	3	124		
31	5	4	5	5	5	4	3	4		5	3	4	3	4	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	142		
32	4	5	5	5	5	5	5	5		5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	127		
33	4	3	4	4	4	4	3	4		4	3	3	4	5	5	4	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	124		
34	5	5	5	5	4	5	4	4		5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	142		
35	4	5	5	4	5	5	5	5		4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	112		
36	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166		
37	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	132		

38	5	5	5	5	4	5	4	5	5		4	5	4	5	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	5	114		
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	5	117			
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4		3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	145			
41	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133				
42	4	4	5	4	3	4	4	4			4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	114				
43	5	5	5	5	5	5	5	4			4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	136			
44	4	5	5	5	4	4	3	4			5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137				
45	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	133			
46	5	5	4	4	3	3	3	4			4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	113			
47	4	4	4	4	2	3	3	3			3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106				
48	5	5	5	5	4	5	5	5			5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	153				
49	5	5	5	5	5	5	5	5			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	163				
50	5	4	5	5	4	5	4	5			5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	140			
51	5	5	5	5	4	4	4	4			4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	141			
52	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	107			
53	4	4	5	5	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138			
54	4	5	5	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	124		
55	5	4	5	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	126		
56	4	4	4	4	4	4	4	4			4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	124			
57	5	5	1	5	5	4	3	5			5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	137		
58	5	5	5	5	5	5	5	4			4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	115			
59	5	5	5	5	5	5	5	5			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170			
60	5	4	5	5	5	5	4	4			4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	147			
61	4	4	4	4	4	4	4	4			3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	131		
62	4	5	4	4	3	3	3	4			3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	129		
63	4	4	4	4	4	4	3	3			3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	128		
64	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136			
65	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	106		
66	4	4	4	4	4	4	4	4			3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	139			
67	4	4	4	4	4	3	4	4			4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	120		
68	4	4	4	4	4	4	3	4			4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	121		
69	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	3	3	3	3	3	5	2	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	121		
70	4	4	4	2	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
71	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	5	109		
72	5	5	5	3	4	4	4	4			4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	5	4	5	4	107	
73	3	3	3	3	1	1	1	5			2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	91		
74	5	4	5	5	4	5	4	5			4	5	4	5	5	4	4	2	3	3	3	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	3	1	108
75	4	4	5	5	4	4	5	5			4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	144		
76	5	4	5	5	5	5	4	4			3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	149		
77	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	144		
78	4	5	5	5	4	4	4	2			5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	121		
79	3	4	4	4	5	4	4	4			5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	130		
80	4	5	4	4	5	4	5	5			4	4	5	3	3	5	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	115		
81	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	117			
82	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136			
83	4	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	113			
84	5	5	5	5	5	5	5	5			5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150			
85	5	4	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2								

91	4	4	4	4	4	4	4	4		3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	106	
92	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
93	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	110		
94	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134		
95	4	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	4	4	4	119		
96	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170		
97	4	4	4	4	4	4	4	2		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132		
98	5	4	4	4	3	4	2	4		2	2	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	128		
99	4	4	4	4	5	5	4	4		4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	5	3	4	5	145	
100	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	110	
101	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	120
102	4	5	4	5	4	4	2	5		4	4	5	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	115	
103	3	3	3	3	2	4	2	4		2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	103	
104	4	5	4	3	2	3	5	4		4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	138	
105	1	5	5	5	5	5	2	2		2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	3	2	4	3	2	1	2	2	2	104	



[illegible][illegible]

46	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3		3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	123
47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3			4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	123	
48	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	146		
49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	143			
50	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	141		
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4			4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	136		
52	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	108		
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	140		
54	4	4	4	4	4	4	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	4	4	138		
55	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4		4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	120		
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3		4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	134		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	159		
58	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	3	4	106		
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
60	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4		4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	145		
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	137		
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	134		
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
65	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	108		
66	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4		5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	150	
67	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
68	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	5	132		
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137		
71	5	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	1	4	5	5	4	4	5	4	2	1	1	1	2	1	2	5	5	5	4	5	2	1	110	
72	5	5	4	5	5	4	4	2	3	1	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	1	1	3	4	4	4	2	2	114	
73	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	85		
74	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	1	1	1	1	2	1	3	3	5	5	5	1	1	117		
75	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	158	
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	173		
77	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	147		
78	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	3	106			
79	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	1	108	
80	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	145		
81	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	113		
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
83	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	124		
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
85	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	108		
86	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111	
87	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111
88	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	130		
89	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111		
90	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	108		
91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2		3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	122		
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
93	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111		
94	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138		
95	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2		4	4	4	2								

99	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	154
100	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1		1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	111
101	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3		5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	141
102	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3		4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	120	
103	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
104	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	2	2	2		2	2	3	2	4	4	4	5	5	5	4	126
105	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2		2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	96

TABULASI DATA WORK ENVIRONMENT SETELAH GUGUR

No	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5	x 6	x 7	X 8	x 9	x1 0	x1 1	x1 2	x1 3	x1 4	x1 5	x1 6	x1 7	x1 8	x1 9	x2 0	x2 1	x2 2	x2 3	x2 4	x2 5	x2 6	x2 7	x2 8	x2 9	x3 0	x3 1	x3 2	x3 3	x3 4	x3 5	TO T	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	109	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	4	5	4	142	
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	3	3	3	105		
5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	115	
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	126
7	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	140	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	146	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	139	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	141	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	143	
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	156
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	141	
20	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	131
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
23	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	157
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
25	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	123
26	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	151	
27	5	5	5	4	4	5	4	2	2	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	120
28	5	5	4	3	3	5	3	3	2	2	3	4	2	1	4	3	5	3	4	4	4	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	120
29	2	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	2	2	3	3	3	3	3	3	3	101	
30	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	5	5	1	5	143
31	4	5	4	5	4	5	5	2	1	1	5	5	5	4	3	3	3	5	2	2	5	1	3	3	1	1	5	4	3	4	4	4	4	2	5	122	
32	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	2	119	
33	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	146	
34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	145	

35	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	111
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
38	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	2	2	106
39	4	4	4	5	5	5	5	1	2	3	3	2	2	2	5	4	4	4	4	3	4	5	2	2	2	2	2	1	1	4	4	5	5	5	1	2	114
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	140	
43	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	130	
44	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
46	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	123	
47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	123	
48	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	146		
49	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	143	
50	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	141	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	136	
52	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	108
53	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	140	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
55	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	120
56	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	134	
57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	159	
58	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	3	3	4	106		
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
60	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	145	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137	
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	134	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
65	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	108
66	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	150	
67	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
68	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	137	
71	5	4	5	4	5	4	5	2	1	2	1	2	1	1	1	4	5	5	4	4	5	4	2	1	1	1	2	1	2	5	5	5	4	5	2	1	110
72	5	5	4	5	5	4	4	2	3	1	3	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	2	2	1	1	3	4	4	4	2	2	114
73	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	85	
74	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	2	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	3	3	5	5	5	5	1	1	117
75	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	5	158	
76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	173	
77	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	147	
78	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	3	3	106		
79	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	1	108
80	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	145
81	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2		

88	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	130		
89	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111	
90	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	108	
91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	122	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
93	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111	
94	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138		
95	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	2	4	5	5	5	4	1	4	136
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175		
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
98	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	149
99	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	154
100	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	111
101	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	141
102	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	120
103	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
104	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	5	5	4	126
105	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	96	



UJI DAYA BEDA AITEM VARIABEL *JOB SATISFACTION*

		Candidates																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
		000001		000002		000003		000004		000005		000006		000007		000008		000009		000010		000011		000012		000013		000014		000015		000016		000017		000018		000019		000020		000021		000022		000023		000024		000025		000026		000027		000028		000029		000030		000031		000032		000033		000034		000035		000036		000037		000038		000039		000040		000041		000042		000043		000044		000045		000046		000047		000048		000049		000050		000051		000052		000053		000054		000055		000056		000057		000058		000059		000060		000061		000062		000063		000064		000065		000066		000067		000068		000069		000070		000071		000072		000073		000074		000075		000076		000077		000078		000079		000080		000081		000082		000083		000084		000085		000086		000087		000088		000089		000090		000091		000092		000093		000094		000095		000096		000097		000098		000099		000100		000101		000102		000103		000104		000105		000106		000107		000108		000109		000110		000111		000112		000113		000114		000115		000116		000117		000118		000119		000120		000121		000122		000123		000124		000125		000126		000127		000128		000129		000130		000131		000132		000133		000134		000135		000136		000137		000138		000139		000140		000141		000142		000143		000144		000145		000146		000147		000148		000149		000150		000151		000152		000153		000154		000155		000156		000157		000158		000159		000160		000161		000162		000163		000164		000165		000166		000167		000168		000169		000170		000171		000172		000173		000174		000175		000176		000177		000178		000179		000180		000181		000182		000183		000184		000185		000186		000187		000188		000189		000190		000191		000192		000193		000194		000195		000196		000197		000198		000199		000200		000201		000202		000203		000204		000205		000206		000207		000208		000209		000210		000211		000212		000213		000214		000215		000216		000217		000218		000219		000220		000221		000222		000223		000224		000225		000226		000227		000228		000229		000230		000231		000232		000233		000234		000235		000236		000237		000238		000239		000240		000241		000242		000243		000244		000245		000246		000247		000248		000249		000250		000251		000252		000253		000254		000255		000256		000257		000258		000259		000260		000261		000262		000263		000264		000265		000266		000267		000268		000269		000270		000271		000272		000273		000274		000275		000276		000277		000278		000279		000280		000281		000282		000283		000284		000285		000286		000287		000288		000289		000290		000291		000292		000293		000294		000295		000296		000297		000298		000299		000300		000301		000302		000303		000304		000305		000306		000307		000308		000309		000310		000311		000312		000313		000314		000315		000316		000317		000318		000319		000320		000321		000322		000323		000324		000325		000326		000327		000328		000329		000330		000331		000332		000333		000334		000335		000336		000337		000338		000339		000340		000341		000342		000343		000344		000345		000346		000347		000348		000349		000350		000351		000352		000353		000354		000355		000356		000357		000358		000359		000360		000361		000362		000363		000364		000365		000366		000367		000368		000369		000370		000371		000372		000373		000374		000375		000376		000377		000378		000379		000380		000381		000382		000383		000384		000385		000386		000387		000388		000389		000390		000391		000392		000393		000394		000395		000396		000397		000398		000399		000400		000401		000402		000403		000404		000405		000406		000407		000408		000409		000410		000411		000412		000413		000414		000415		000416		000417		000418		000419		000420		000421		000422		000423		000424		000425		000426		000427		000428		000429		000430		000431		000432		000433		000434		000435		000436		000437		000438		000439		000440		000441		000442		000443		000444		000445		000446		000447		000448		000449		000450		000451		000452		000453		000454		000455		000456		000457		000458		000459		000460		000461		000462		000463		000464		000465		000466		000467		000468		000469		000470		000471		000472		000473		000474		000475		000476		000477		000478		000479		000480		000481		000482		000483		000484		000485		000486		000487		000488		000489		000490		000491		000492		000493		000494		000495		000496		000497		000498		000499		000500		000501		000502		000503		000504		000505		000506		000507		000508		000509		000510		000511		000512		000513		000514		000515		000516		000517		000518		000519		000520		000521		000522		000523		000524		000525		000526		000527		000528		000529		000530		000531		000532		000533		000534		000535		000536		000537		000538		000539		000540		000541		000542		000543		000544		000545		000546		000547		000548		000549		000550		000551		000552		000553		000554		000555		000556		000557		000558		000559		000560		000561		000562		000563		000564		000565		000566		000567		000568		000569		000570		000571		000572		000573		000574		000575		000576		000577		000578		000579		000580		000581		000582		000583		000584		000585		000586		000587		000588		000589		000590		000591		000592		000593		000594		000595		000596		000597		000598		000599		000600		000601		000602		000603		000604		000605		000606		000607		000608		000609		000610		000611		000612		000613		000614		000615		000616		000617		000618		000619		000620		000621		000622		000623		000624		000625		000626		000627		000628		000629		000630		000631		000632		000633		000634		000635		000636		000637		000638		000639		000640		000641		000642		000643		000644		000645		000646		000647		000648		000649		000650		000651		000652		000653		000654		000655		000656		000657		000658		000659		000660		000661		000662		000663		000664		000665		000666		000667		000668		000669		000670		000671		000672		000673		000674		000675		000676		000677		000678		000679		000680		000681		000682		000683		000684		000685		000686		000687		000688		000689		000690		000691		000692		000693		000694		000695		000696		000697		000698		000699		000700		000701		000702		000703		000704		000705		000706		000707		000708		000709		000710		000711		000712		000713		000714		000715		000716		000717		000718		000719		000720		000721		000722		000723		000724		000725		000726		000727		000728		000729		000730		000731		000732		000733		000734		000735		000736		000737		000738		000739		000740		000741		000742		000743		000744		000745		000746		000747		000748		000749		000750		000751		000752		000753		000754		000755		000756		000757		000758		000759		000760		000761		000762		000763		000764		000765		000766		000767		000768		000769		000770		000771		000772		000773		000774		000775		000776		000777		000778		000779		000780		000781		000782		000783		000784		000785		000786		000787		000788		000789		000790		000791		000792		000793		000794		000795		000796		000797		000798		000799		000800		000801		000802		000803		000804		000805		000806		000807		000808		000809		000810		000811		000812		000813		000814		000815		000816		000817		000818		000819		000820		000821		000822		000823		000824		000825		000826		000827		000828		000829		000830		000831		000832		000833		000834		000835		000836		000837		000838		000839		000840		000841		000842		000843		000844		000845		000846		000847		000848		000849		000850		000851		000852		000853		000854		000855		000856		000857		000858		000859		000860		000861		000862		000863		000864		000865		000866		000867		000868		000869		000870		000871		000872		000873		000874		000875		000876		000877		000878		000879		000880		000881		000882	

^{***} Denotes a significant at the 0.01 level (2-tailed).^{***} Denotes a significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI DAYA BEDA AITEM *WORK ENVIRONMENT*

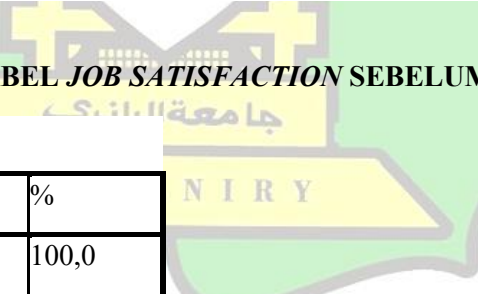
		Cantonment																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
		MOSS1	MOSS2	MOSS3	MOSS4	MOSS5	MOSS6	MOSS7	MOSS8	MOSS9	MOSS10	MOSS11	MOSS12	MOSS13	MOSS14	MOSS15	MOSS16	MOSS17	MOSS18	MOSS19	MOSS20	MOSS21	MOSS22	MOSS23	MOSS24	MOSS25	MOSS26	MOSS27	MOSS28	MOSS29	MOSS30	MOSS31	MOSS32	MOSS33	MOSS34	MOSS35	MOSS36	MOSS37	MOSS38	MOSS39	MOSS40	MOSS41	MOSS42	MOSS43	MOSS44	MOSS45	MOSS46	MOSS47	MOSS48	MOSS49	MOSS50	MOSS51	MOSS52	MOSS53	MOSS54	MOSS55	MOSS56	MOSS57	MOSS58	MOSS59	MOSS60	MOSS61	MOSS62	MOSS63	MOSS64	MOSS65	MOSS66	MOSS67	MOSS68	MOSS69	MOSS70	MOSS71	MOSS72	MOSS73	MOSS74	MOSS75	MOSS76	MOSS77	MOSS78	MOSS79	MOSS80	MOSS81	MOSS82	MOSS83	MOSS84	MOSS85	MOSS86	MOSS87	MOSS88	MOSS89	MOSS90	MOSS91	MOSS92	MOSS93	MOSS94	MOSS95	MOSS96	MOSS97	MOSS98	MOSS99	MOSS100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
00000001	Frederick Comstock	859	1	769	561	584	620	611	540	610	610	500	827	624	633	326	619	551	602	604	507	511	607	134	130	160	140	202	222	237	457	468	437	667	660	640	545	143	214	627																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				</

UJI RELIABILITAS VARIABEL *JOB SATISFACTION* SEBELUM GUGUR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	35

UJI RELIABILITAS VARIABEL *JOB SATISFACTION* SETELAH GUGUR

Case Processing Summary

	N	%
Valid	105	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	33

UJI RELIABILITAS VARIABEL *WORK ENVIRONMENT*

Case Processing Summary

	N	%
Valid	105	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	105	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	35

DATA FREKUENSI VARIABEL *WORK ENVIRONMENT* DAN *JOB SATISFACTION*

Statistics

	X	Y
N Valid	105	105
Missing	0	0
Mean	132,6000	128,1810
Std. Error of Mean	1,77954	1,59209
Std. Deviation	18,23490	16,31409
Skewness	-,019	,323
Std. Error of Skewness	,236	,236
Kurtosis	-,152	-,010
Std. Error of Kurtosis	,467	,467
Minimum	85,00	91,00
Maximum	175,00	170,00

Work Environment (X)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 85,00	1	1,0	1,0	1,0
96,00	1	1,0	1,0	1,9
101,00	1	1,0	1,0	2,9
105,00	2	1,9	1,9	4,8
106,00	3	2,9	2,9	7,6
108,00	5	4,8	4,8	12,4

109,00	1	1,0	1,0	13,3
110,00	1	1,0	1,0	14,3
111,00	6	5,7	5,7	20,0
113,00	1	1,0	1,0	21,0
114,00	2	1,9	1,9	22,9
115,00	1	1,0	1,0	23,8
117,00	1	1,0	1,0	24,8
119,00	1	1,0	1,0	25,7
120,00	4	3,8	3,8	29,5
122,00	2	1,9	1,9	31,4
123,00	3	2,9	2,9	34,3
124,00	1	1,0	1,0	35,2
126,00	2	1,9	1,9	37,1
130,00	2	1,9	1,9	39,0
131,00	1	1,0	1,0	40,0
132,00	1	1,0	1,0	41,0
134,00	2	1,9	1,9	42,9
136,00	3	2,9	2,9	45,7
137,00	2	1,9	1,9	47,6
138,00	4	3,8	3,8	51,4
139,00	2	1,9	1,9	53,3
140,00	15	14,3	14,3	67,6
141,00	7	6,7	6,7	74,3
142,00	1	1,0	1,0	75,2
143,00	5	4,8	4,8	80,0
145,00	3	2,9	2,9	82,9
146,00	3	2,9	2,9	85,7
147,00	1	1,0	1,0	86,7

149,00	1	1,0	1,0	87,6
150,00	1	1,0	1,0	88,6
151,00	1	1,0	1,0	89,5
154,00	1	1,0	1,0	90,5
156,00	1	1,0	1,0	91,4
157,00	1	1,0	1,0	92,4
158,00	1	1,0	1,0	93,3
159,00	2	1,9	1,9	95,2
172,00	2	1,9	1,9	97,1
173,00	1	1,0	1,0	98,1
175,00	2	1,9	1,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Job Satisfaction (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	91,00	1	1,0	1,0
	98,00	1	1,0	1,9
	102,00	1	1,0	2,9
	103,00	1	1,0	3,8
	104,00	1	1,0	4,8
	106,00	4	3,8	8,6
	107,00	3	2,9	11,4
	108,00	1	1,0	12,4
	109,00	1	1,0	13,3
	110,00	5	4,8	18,1
	112,00	1	1,0	19,0
	113,00	2	1,9	21,0

114,00	3	2,9	2,9	23,8
115,00	3	2,9	2,9	26,7
116,00	1	1,0	1,0	27,6
117,00	4	3,8	3,8	31,4
119,00	1	1,0	1,0	32,4
120,00	2	1,9	1,9	34,3
121,00	3	2,9	2,9	37,1
122,00	1	1,0	1,0	38,1
124,00	6	5,7	5,7	43,8
126,00	1	1,0	1,0	44,8
127,00	1	1,0	1,0	45,7
128,00	4	3,8	3,8	49,5
129,00	1	1,0	1,0	50,5
130,00	2	1,9	1,9	52,4
131,00	1	1,0	1,0	53,3
132,00	4	3,8	3,8	57,1
133,00	5	4,8	4,8	61,9
134,00	2	1,9	1,9	63,8
135,00	1	1,0	1,0	64,8
136,00	5	4,8	4,8	69,5
137,00	4	3,8	3,8	73,3
138,00	3	2,9	2,9	76,2
139,00	3	2,9	2,9	79,0
140,00	1	1,0	1,0	80,0
141,00	2	1,9	1,9	81,9
142,00	2	1,9	1,9	83,8
144,00	2	1,9	1,9	85,7
145,00	3	2,9	2,9	88,6

147,00	3	2,9	2,9	91,4
149,00	1	1,0	1,0	92,4
150,00	1	1,0	1,0	93,3
152,00	1	1,0	1,0	94,3
153,00	1	1,0	1,0	95,2
163,00	1	1,0	1,0	96,2
166,00	1	1,0	1,0	97,1
169,00	1	1,0	1,0	98,1
170,00	2	1,9	1,9	100,0
Total	105	100,0	100,0	

DATA EMPIRIK *JOB SATISFACTION*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	105	79	91	170	128,18	16,314
Valid N (listwise)	105					

DATA EMPIRIK *WORK ENVIRONMENT*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	105	90	85	175	132,60	18,235
Valid N (listwise)	105					

UJI KATEGORISASI

Statistics

	Y	X
Valid	105	105
Missing	0	0

Job Satisfaction

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	18,1	18,1	18,1
Sedang	69	65,7	65,7	83,8
Tinggi	17	16,2	16,2	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Work Environment

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	22	21,0	21,0	21,0
Sedang	71	67,6	67,6	88,6
Tinggi	12	11,4	11,4	100,0
Total	105	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics Skweness & Kurtosis

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y	105	,323	,236	-,010	,467
X	105	-,019	,236	-,152	,467
Valid N (listwise)	105				

HASIL UJI LINEAR

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	105	100,0%	0	0,0%	105	100,0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	20429,164	44	464,299	3,842	,000
	Between Groups	16615,666	1	16615,666	137,501	,000
	Linearity	3813,498	43	88,686	,734	,856
	Deviation from Linearity	7250,398	60	120,840		
	Within Groups	27679,562	104			
	Total					

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	105	105
X	Pearson Correlation	,775**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	105	105

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