

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA
SAMARINDA SQUARE

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I

oleh

NUR HIDAYAH

NIM. 1502095022



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*

Nama : Nur Hidayah

NIM : 1502095022

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

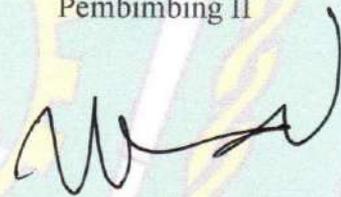
Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II



Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB
NIP. 19901027 201803 1 002



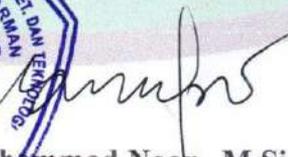
Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005

Mengetahui

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman




Muhammad Noor., M.Si
NIP 19600817 198601 1 001

Lulus Ujian Tanggal :

30 JUN 2022

HALAMAN PENGUJI

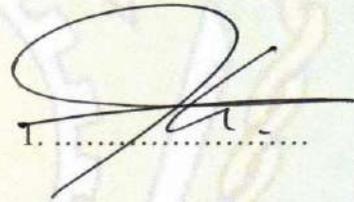
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Jumat
Tanggal : 30 Desember 2022
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square

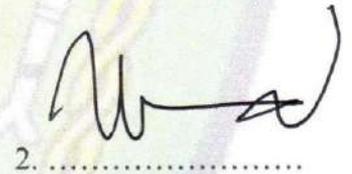
Nama : Nur Hidayah
NIM : 1502095022
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji

1. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB

1.


2. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

2.


3. Dr. Muhammad Zaini, M.Si

3.


4. Muhammad Fikry Aransyah, MBA., BBA

4.


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 30 Desember 2022

Penulis,



Nur Hidayah

1502095022

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI

Sebagai sivitas akademik fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hidayah

Nim : 1502095022

Program Studi : S1 Administrasi Bisnis

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-eksklusif (Non Exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non-Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Samarinda

Tanggal : 19 Januari 2023

Yang menyatakan,



Nur Hidayah

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA
LESTARI SENTOSA SAMARINDA *SQUARE***

Oleh:

**Nur Hidayah
1502095022**

ABSTRAK

Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan performa kinerja karyawan maupun perusahaan. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda merupakan departement store dari PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kalimantan Timur tepatnya di Samarinda yang berdiri sejak tahun 2010 dan memiliki 85 karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, diketahui bahwa banyak karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja yang berakibat kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*. Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (X_2) digunakan sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan (Y) menjadi Variabel dependen. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survei. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 85 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh yang berjumlah 85 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepuasan Kerja (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini.

PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square* menyediakan fasilitas kerja seperti sarana ruang istirahat yang lebih baik dan lebih memperhatikan terkait upah serta jaminan kerja agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Karyawan*

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND NONPHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT RAMAYANA
LESTARI SENTOSA SAMARINDA SQUARE**

By:

**Nur Hidayah
1502095022**

ABSTRACT

Job Satisfaction and Non-physical Work Environment are important for companies that want to improve the performance of employees and companies. PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda is a department store of PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk in East Kalimantan, in Samarinda, which was founded in 2010 and has 85 employees. Based on the data obtained by the researcher, it is known that many employees come late to work which results in employee performance.

This study aims to determine the effect of job satisfaction and non-physical work environment on employee performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square. Job Satisfaction (X1) and Non-physical Work Environment (X2) are used as independent variables while Employee Performance (Y) is the dependent variable. The type of research used is a quantitative research method with a survey research design. Data were analyzed using multiple linear regression technique using SPSS version 22. The population in the study were all employees, amounting to 85 employees and sampling using the saturated sampling method totaling 85 respondents.

The results showed that the variables of job satisfaction and non-physical work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. The results also show that the variable of job satisfaction and non-physical work environment partially has a significant effect on employee performance. Job Satisfaction Variable (X₁) is a variable that has a dominant influence in this study.

PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square provides work facilities such as better rest rooms and pays more attention to wages and work guarantees so that employees are more motivated at work.

Keywords: *Job Satisfaction, Non-physical Work Environment, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Nur Hidayah, lahir pada tanggal 18 September 1997 di Kecamatan Kota Bangun, Kalimantan Timur. Merupakan anak ke-4 dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Basran dan Ibu Hj. Jalidah. Mengawali pendidikannya di sekolah Taman Kanak-kanak (TK) Tunas Bangsa dan lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidayah Negeri (MIN) Kota Bangun, Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 01 Kota Bangun dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu, melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 01 Kota Bangun dan lulus pada tahun 2015.

Jenjang pendidikan pada perguruan tinggi dimulai pada tahun 2015 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, jurusan Ilmu Administrasi dengan program studi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda melalui Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Pada tahun 2018 mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler angkatan 44 di Desa Wonotirta, Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur dari bulan Juli hingga bulan Agustus.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan YME yang telah memberikan nikmat dan karunianya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square”**. Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan guna mencapai derajat S-1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan masukan, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dan menjadi salah satu mahasiswa di Universitas Mulawarman.
2. Dr. H. Muhammad Noor, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
3. Dr. Muhammad Zaini, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan sarana dan prasarana penunjang perkuliahan.

4. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB selaku dosen pembimbing I dan Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Zaini, M.Si selaku dosen penguji I dan Muhammad Fikry Aransyah, MBA., BBA selaku dosen penguji II yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak M.S Budi Sahara selaku Manajer PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square* yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu untuk penulis melakukan observasi, wawancara, dan segala hal yang berkaitan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, serta staf pengajar, tata usaha dan akademik yang berada di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah membantu penulis.
8. Kepada kedua orang tua penulis, Alm. Basran dan Almh. Hj. Jalidah.
9. Kepada suamiku yang tersayang Huda dan anakku yang tersayang Nafasya Azkayra Andani yang telah memberikan semangat dan motivasi tersendiri dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada Bapak dan Ibu mertua saya yang telah memberikan dukungan sehingga penulis tetap semangat dalam penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman saya Juliana, Isna, Putery, Ardiansyah, Novri, Ardi, Dzikri, Linda dan seluruh *Squad* “Calon Sarjana” yang telah menjadi tim hore dalam kehidupan penulis dan dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Administrasi Bisnis Kelas A angkatan 2015.
13. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Diharapkan skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak. Selain itu, kritik dan saran dari para pembaca yang membangun sangat diharapkan oleh penulis agar skripsi ini bisa lebih baik lagi.

Samarinda, 30 Desember 2022

Nur Hidayah
1502095022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.2 teori dan Konsep	13
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.4 Kepuasan Kerja	19
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	21
2.5 Lingkungan Kerja Nonfisik.....	23
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.5.2 Penilaian Kinerja.....	26
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.5.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	29
2.5.6 Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Kinerja	30
2.6 Hipotesis.....	31
2.7 Definisi Konseptual	32
2.8 Kerangka Alur Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
3.3 Populasi dan Sampel	37

3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Jenis dan Sumber Data	38
3.4.1	Jenis Data	38
3.4.2	Sumber Data.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6	Alat Pengukur Data.....	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	42
3.7.3	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.4	Uji Hipotesis.....	46
3.7.4.1	Uji Simultan (Uji F)	46
3.7.4.2	Uji Parsial (Uji T).....	47
3.7.4.3	Variabel Dominan	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1	Gambaran Lokasi Penelitian	49
4.1.1	Lokasi Perusahaan.....	50
4.1.2	Visi dan Misi PT Ramayana Lestari Sentosa.....	50
4.2	Hasil Penelitian	51
4.2.1	Karakteristik Responden	51
4.2.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	51
4.2.1.2	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	52
4.2.1.3	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	53
4.2.1.4	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir Responden.....	53
4.2.2	Penyajian Tabel Variabel Penelitian	54
4.2.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1	54
4.2.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2.....	59
4.2.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	61
4.3	Hasil Analisis Data.....	68
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.3.1.1	Uji Validitas	68
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	70
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	70
4.3.2.1	Uji Normalitas	70
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas	71
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.3.3	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.3.3.1	Persamaan Regresi	73
4.3.3.2	Uji Koefisien Korelasi (R)	75
4.3.3.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.3.4	Uji Hipotesis.....	76
4.3.4.1	Uji Simultan	76
4.3.4.2	Uji Parsial.....	77
4.3.4.3	Uji Dominan.....	78

4.4 Pembahasan.....	79
4.4.1 Analisis Secara Simultan.....	79
4.4.1.1 Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	79
4.4.2 Analisis Secara Parsial	81
4.4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	81
4.4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja	84
4.4.2.3 Variabel yang Paling Dominan Terhadap Kinerja	85
BAB V PENUTUP	87
5.1 Simpulan	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Hlm.
1.1	Data Kehadiran Karyawan (datang terlambat)	4
2.1	Penelitian Terdahulu	12
3.1	Definisi Operasional	36
3.2	Bobot Nilai Jawaban Responden	41
3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi	45
4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1a	55
4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1a	55
4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1b	56
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1b	56
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1c	57
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1c	57
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1d	58
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1d	59
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2a	60
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2a	60
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2b	61
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2b	61
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ya	62
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ya	63
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yb	63
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yb	64
4.17	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yc	65
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yc	65
4.19	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yd	66
4.20	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Yd	66
4.21	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ye	67
4.22	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ye	67

4.23	Hasil Uji Validitas	68
4.24	Hasil Uji Reliabilitas	70
4.25	Hasil Uji Multikolinearitas	72
4.26	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.27	Hasil Uji Koefisien Korelasi	75
4.28	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.29	Hasil Uji F (Simultan)	76
4.30	Hasil Uji t (Parsial)	77
4.31	Hasil Uji Dominan	78

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Hlm.
2.1	Kerangka Alur Penelitian	34
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.5	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	71
4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul Lampiran	Hlm.
1	Kuesioner Penelitian	92
2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	93
3	Hasil Uji Asumsi Klasik	97
4	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	100
5	Hasil Uji Hipotesis	111
6	Tabel Tabulasi Data	112
7	Dokumentasi Foto	113
8	Surat Izin Perusahaan	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaku usaha dituntut membenahi perusahaan dalam segala aspek yang terdapat di dalam organisasi perusahaan. Salah satu aspek yang penting adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berperan untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang apalagi negara Indonesia yang memiliki jumlah penduduk 261 juta orang (BPS 2017) penduduk yang sangat besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak. Oleh sebab itu, dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia ini juga adalah kunci yang menentukan perkembangan organisasi dan menempati tempat yang terkait dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan/organisasi dengan optimal. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan visi yang sama untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan

perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong ataupun tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun keadaan dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan mengaitkan aspek-aspek semacam upah ataupun gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, ikatan dengan pegawai yang lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan serta kualitas pengawasan. Sebaliknya perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain usia, keadaan, kesehatan, keahlian serta pendidikan. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Selain kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26). Hubungan kerja ini dipecah jadi dua yaitu hubungan kerja antar pegawai serta hubungan antar pegawai dengan pimpinan.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang bersumber pada persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu

pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja merupakan tingkatan yang diharapkan sesuatu pekerjaan tertentu buat bisa diselesaikan serta merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan ataupun target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan ataupun standar kerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh tinggi dari standar kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Bangun (2012:233).

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square yang beralamat di Jalan M. Yamin Kota Samarinda. Perusahaan ini merupakan departement store dari PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk di Kalimantan Timur tepatnya di Samarinda yang berdiri sejak tahun 2010, yang memiliki 85 karyawan. Berkantor pusat di Jakarta yang saat ini jaringan ritel Ramayana telah tersebar di lebih dari 42 kota besar Indonesia yang ada di Jawa, Bali, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, dan Papua, yang bergerak di bidang bisnis ritel.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan wawancara dengan beberapa karyawan dan manajer, menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan. Diduga menurunnya kinerja karyawan dilihat dari indikator-indikator kinerja karyawan, yang peneliti kemukakan sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja karyawan, dari hasil wawancara peneliti dengan manajer PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square, peneliti menemukan

masalah dari aspek kualitas kerja yang terlihat dari kegiatan lapangan. Contohnya seperti karyawan yang tidak berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya dan masih bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaan yang semestinya, sedangkan karyawan dituntut untuk multifungsi bisa rekap semua pekerjaan seperti menyusun barang, melayani konsumen, memcarikan barang yang diinginkan, mengantarkan barang di bagian kasir. Diduga penyebab permasalahan ini karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan secara mental menantang dan merasa pimpinan tidak memperhatikan kepuasan kerja untuk karyawan.

- b) Ketepatan waktu karyawan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang kurang efektif, karena sering terjadi keterlambatan dalam bekerja. Berikut data yang diambil oleh peneliti pada observasi awal diperusahaan dan wawancara pada bagian manajer dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan (datang terlambat)
Per 31 Januari 2019 - 31 Juni 2019

No.	Bulan	Total Karyawan	Jumlah yang Datang Terlambat (orang)	Persentase
1.	Januari	85	10	11,7%
2.	Februari	85	7	8,2%
3.	Maret	85	9	10,5%
4.	April	85	14	16,4%
5.	Mei	85	8	9,4%
6.	Juni	85	18	21,1%

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa setiap bulan terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu yang ditetapkan. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa peraturan untuk jam kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square dibagi menjadi dua shift kerja yaitu, shift pagi mulai pukul 10.00 - 18.00

dan shift sore 14.00 - 22.00 dan juga karyawan memiliki 1 jam istirahat dalam bekerja yaitu shift pagi jam istirahatnya 14.00 sampai jam 15.00 sedangkan shift sore memiliki jam istirahat 15.00 sampai jam 16.00 yang bisa disimpulkan bahwa jika karyawan yang terlambatan yang dominannya shift sore akan mengganggu jam istirahat karyawan shift pagi. Akan tetapi setiap bulannya ada saja karyawan yang datang terlambat 5 sampai 20 menit waktu kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan bahwa keterlambatan karyawan dalam bekerja terjadi karena perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik agar diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan waktu kerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square.

Alasan penulis melakukan penelitian pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square yaitu karena berhadapan langsung dengan konsumen dan juga terdapat masalah kinerja karyawan yaitu kualitas kerja dan ketepatan waktu. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti gunakan untuk mendukung penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariani (2018) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dari penilaian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pada penelitian ini variabel yang paling berpengaruh dominan adalah variabel lingkungan kerja nonfisik. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja nonfisik karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja nonfisik untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square?
2. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square?
3. Di antara dua variabel independen tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square.
3. Untuk menguji dan menganalisis dari kedua variabel independen tersebut, variabel yang mempunyai dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, diantaranya:

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama masa perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan kepada perusahaan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square agar dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan tambahan informasi sehingga dapat dijadikan bahan referensi penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Kajian Empiris

Kajian Empiris adalah penelitian tentang model “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Samarinda Square” mempunyai kesamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Monica Dwi Amalia (2018) Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di PT. Mirota Kampus Yogyakarta”. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang berjumlah 150 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan *cluster random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (2) lingkungan berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (3) kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention PT. Mirota Kampus Yogyakarta.
- b) Eva Amelia Ariani (2018) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman dengan judul penelitian “Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Di Samarinda”. Penelitian ini menggunakan teknik metode pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda yang berjumlah 32 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (Uji-T) dengan bantuan software SPSS 21.0 for windows. Hasil regresi adalah $Y = 15,839 + 1,040X$, dimana bahwa jika kepuasan kerja konstan atau $X = 0$, maka kinerja karyawan sebesar 15,839 dan $b = 1,040$ menunjukkan bahwa setiap kepuasan kerja akan mendorong kinerja karyawan sebesar 1,040. Determinasi (R^2) adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa 53% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 47% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Samarinda. Dari uji $T_{hitung} 5,844 > T_{tabel} 1,699$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penilaian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- c) Dini Satya Pratiwi (2018) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Penelitian ini menggunakan teknik metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umum Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara dan kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Alat Analisis	Perbedaan
1	Monica Dwi Amalia (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di pt. Mirota kampus yogyakarta	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, <i>turnover intention</i>	Uji Validasi, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda	Lokasi dan Waktu Penelitian, Jumlah Populasi 150 karyawan, Kusioner, Kesimpulan dan Saran
2.	Eva Amelia Ariani (2018)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Jasa raharja (persero) kantor perwakilan di samarinda	kepuasan kerja, kinerja karyawan,	Uji Validasi, Uji Realibilitas, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Sederhana	Lokasi dan Waktu Penelitian, Jumlah Populasi 32 Karyawan, kusioner, kesimpulan dan saran
3.	Dini Satya Pratiwi (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) tirta kencana kota samarinda	Lingkungan kerja, lingkungan kerja non-fisik, Kinerja Karyawan	Uji Validasi, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien determinasi (R^2)	Lokasi dan Waktu Penelitian, Jumlah Respoden 51 karyawan, Kusioner, Saran dan Kesimpulan

Sumber data: Amalia (2018), Ariani (2018), Pratiwi (2018)

2.2 Teori dan Konsep

Teori merupakan alur logika ataupun penalaran, yang menggambarkan seperangkat konsep, definisi, serta proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori memiliki tiga fungsi, yakni untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), serta pengendalian (*control*) suatu gejala sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:81). Deskripsi teori dalam suatu penelitian merupakan penjelasan sistematis tentang teori bukan hanya pendapat ahli maupun penulis buku serta hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Berapa jumlah kelompok teori yang diperlukan atau di deskripsikan, akan tergantung pada luasnya permasalahan dan secara teknis bergantung pada jumlah variabel independen dan satu dependen, maka kelompok teori yaitu kelompok yang berkenaan dengan tiga variabel independen serta satu dependen. Oleh karena itu, semakin banyak variabel yang diteliti, hingga hendak terus menjadi banyak teori yang perlu dikemukakan.

Deskripsi teori paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, serta penjelasan yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup, kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antara variabel yang hendak diteliti menjadi lebih jelas dan terencana. Teori-teori yang dideskripsikan dalam proposal maupun laporan penelitian bisa digunakan sebagai indikator apakah penelitian memahami teori serta konteks yang diteliti atau tidak. Variabel-variabel penelitian yang tidak dapat dijelaskan dengan baik, baik dari segi pengertian ataupun kedudukan serta

hubungan antar variabel yang diteliti, membuktikan bahwa peneliti tidak menguasai teori serta konteks penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2016:89).

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dalam arti sempit yaitu manusia dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya praktiknya sumber daya manusia khususnya yang berada dalam organisasi lebih sering disebut dengan istilah personalia. Sehingga dalam praktik pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia lebih sering disebut Manajemen Personalia. Menurut Mangkunegara (2015:2) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edy Sutrisno (2011:5) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisonal untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”. Menurut S.P Hasibuan (2014:3) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan,

pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

2.3.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut S.P Hasibuan (2014:14) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan menepatkan karyawan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b) Menerapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.

- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pasangannya”.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

2.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut S.P Hasibuan (2014:21) bahwa “Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengendalian, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization*

chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah mengarahkan semua karyawan, agar dapat bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

f) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan yang diberikan dan pelatihan tersebut harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j) **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dikarenakan tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k) **Pemberhentian**

Pemberhentian (*separtion*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964”.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan”.

Menurut Titisari (2014:18) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan

promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Robbins (2015:170) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima”.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011:859) bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik meyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya”.

Menurut Siagian (2010:80) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan.
- c) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat,

perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya”.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Robbins (2015:181-182) “Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan

lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

c) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam bekerja.

d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja

yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama kepuasan”.

2.5 Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26). Hubungan kerja ini dibagi menjadi dua yaitu:

a) Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan menurunkan semangat kerja pegawai yang berimbas pada kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang

diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan, sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Lingkungan kerja nonfisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja nonfisik yaitu pengawasan, suasana kerja, pemberian imbalan, perilaku dengan baik, rasa aman, hubungan dengan anggota lain dan perlakuan adil dan objektif.

Menurut Duane yang dikutip Mangkunegara (2011:105) bahwa “Lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian produktivitas”, berikut merupakan lingkungan kerja nonfisik:

a) Waktu Jumlah Jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran yang terlihat.

b) Waktu Istirahat Kerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja nonfisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat nonfisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja nonfisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Widodo (2015:131) mengemukakan bahwa ‘Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok”.

Menurut Mansyur (2013:50) Mengemukakan bahwa “agar kinerja karyawan mampu konsisten dan maksimal maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”.

2.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. Penilaian kinerja ini mencakup kegiatan untuk memonitor pelaksanaan pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:135) mengemukakan bahwa “Penilaian kerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan”. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objek bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like and dislike*”, dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:69) mengemukakan bahwa ‘Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Di samping itu pula, kepada bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia’.

2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaan tentu saja terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan sebuah organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa “ada 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *intelligent quotient* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih muda dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan, karena meski kemampuan pegawai baik tetapi motivasi kerjanya rendah, maka kinerjanya juga rendah.

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan sangat signifikan berkontribusi pada kinerja suatu perusahaan atau organisasi, oleh karena itu perlu dikelola dengan sedemikian rupa. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu diawali dengan perencanaan yang baik dan sedemikian rupa. Standar pekerjaan dapat ditemukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012:233) bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- c) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerja yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- d) Ketepatan waktu, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- e) Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerja dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.5.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:170) bahwa menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sebagai

pekerja yang puas akan lebih produktif. Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan pekerjaan dengan kondisinya. Apabila karyawan merasa puas atau dengan kata lain karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing, maka tidak diragukan lagi mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan output yang memuaskan pihak perusahaan.

Menurut Robbins (2012:99) berpendapat bahwa “seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya”.

2.5.6 Hubungan Lingkungan Kerja Nonfisik dengan Kinerja

Lingkungan kerja nonfisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non-fisik. Lingkungan kerja seperti ini dapat dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non-fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan maupun atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non-fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau *planning* untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerjasama. Lingkungan kerja (kondisi kerja) terutama lingkungan kerja non-fisik merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan

oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2011:110) bahwa “Lingkungan kerja non-fisik seorang karyawan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya, hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja karyawan yang bersangkutan”. Dari pengertian tersebut kinerja karyawan dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non-fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis atau sementara atas masalah penelitian yang berupa pernyataan sementara, bersifat sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2016:64).

a) Hipotesis secara simultan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja secara simultan

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja secara simultan

b) Hipotesis secara parsial kepuasan kerja

Ha : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial

c) Hipotesis secara parsial lingkungan kerja non-fisik

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja secara parsial

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja secara parsial

d) Hipotesis Dominan

Kepuasan Kerja (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square.

2.7 Definisi Konseptual

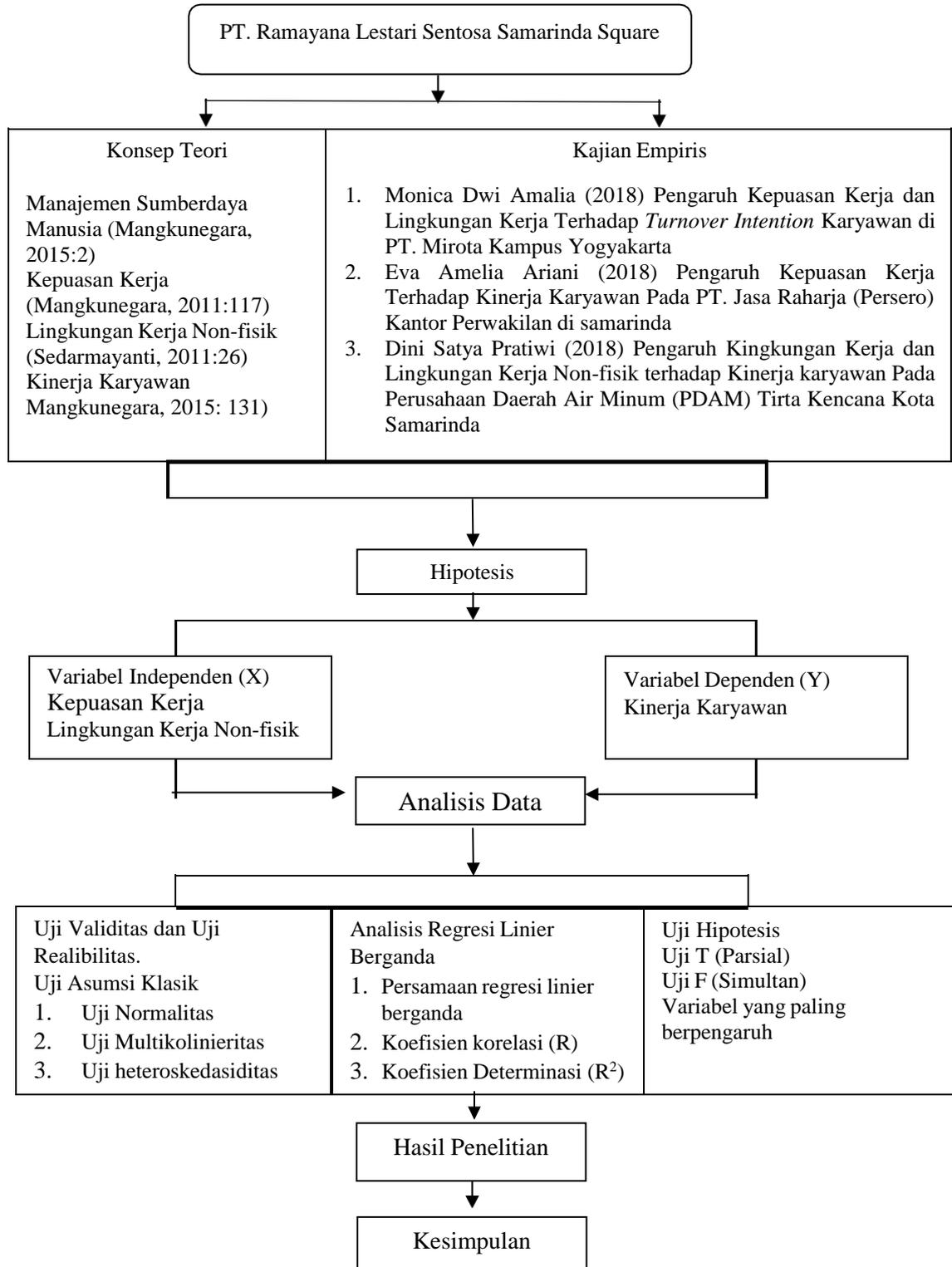
Definisi konseptual dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti.

Agar penelitian ini jelas dan mudah dipahami, maka perlu konsep-konsep yang harus dijelaskan oleh penelitian, dimana yang menjadi konsep penelitian adalah kepuasan kerja X1 (*Indevendent Variabel*), lingkungan kerja non-fisik X2 (*Independent Variabel*) dan kinerja karyawan Y (*Dependent Variabel*). Definisi konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menentukan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan upah, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung.
- b) Lingkungan Kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja seperti hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan.
- c) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.

2.8

Gambar 2.1
Kerangka Alur Penelitian



Sumber: Data Diolah 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan rencana penelitian survei. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori (*theories*) tertentu dengan cara memiliki hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur-prosedur *statistic* sebagaimana dikemukakan ole Creswell (2016:5).

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei dengan tujuan memaparkan deskripsi kuantitatif atau deskripsi *numeric* kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini meliputi studi-studi *cross-sectional* dan *longitudinal* yang menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur untuk pengumpulan data, dengan tujuan untuk mengeneralisasi dari sampel menjadi populasi sebagaimana dikemukakan oleh Fowler dalam Creswell (2016:17).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Untuk memudahkan masalah yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan, perlu diberikan rumusan yang dapat menjadi batasan pengertian dari variabel-

variabel yang akan dipertimbangkan dan pokok materi secara operasional terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel merupakan sesuatu yang menjadi objek penelitian yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menguji dua variabel yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja Non-fisik (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) dan variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). kedua variabel tersebut dipersonalisasi ke dalam bentuk konsep yang dapat diukur. Supaya dapat dipahami dan mendapat gambaran yang jelas dalam penelitian ini, maka dijelaskan variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja (X_1)	a. Pekerjaan yang secara mental menantang	a. Keterampilan b. Kreativitas	Robbins (2015:181-182)
	b. Kondisi kerja yang mendukung	a. Lingkungan kerja b. Fasilitas kerja	
	c. Gaji atau upah yang pantas	a. Pemberian upah sesuai umk b. Pembayaran gaji sesuai beban kerja	
	d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	a. Kemampuan b. Tanggung jawab	
Lingkungan Kerja Non-fisik (X_2)	a. Hubungan kerja antar karyawan	a. Keharmonisan karyawan b. Kesiediaan karyawan untuk saling membantu	Sedarmayanti (2011:26)
	b. Hubungan kerja atasan dan bawahan	a. Instruksi pimpinan b. Saling menghormati	
Kinerja Karyawan	a. Kualitas Kerja	a. Standar hasil kerja b. Teliti dalam bekerja	Bangun

(Y)	b. Kuantitas	a. Menyelesaikan tugas dengan cepat b. menyelesaikan pekerjaan sesuai target	(2012:233)
	c. Ketepatan waktu	a. Manajemen waktu b. Penyelesaian tugas	
	d. Kehadiran	a. Datang tepat waktu b. Pulang tepat waktu	
	e. Kemampuan kerja sama	a. Bekerjasama dengan rekan kerja b. Bekerjasama dengan pimpinan	

Sumber : Robbins (2015:181-182), Sedarmayanti (2011:26), Bangun (2012:233)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Di dalam penelitian ini penulis mengambil populasi keseluruhan karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square yang berjumlah 85 karyawan. Mengacu pada penjelasan Sarjono (2013:21) bahwa “Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti”. Dengan kata lain populasi adalah himpunan keseluruhan objek yang diteliti.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut I’anatut Tholifah (2015:32) mengemukakan bahwa “Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel

dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel”. Maka sampel yang digunakan yaitu keseluruhan dari karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square sebanyak 85 karyawan, seperti menurut Arikunto (2012:104) jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 1-15% dari jumlah populasinya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data primer adalah data yang didapatkan dari hasil pengamatan (*observasi*), dan wawancara (*interview*), Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa laporan-laporan dan informasi lain yang bersumber dari literatur dan informasi lain yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah:

- a) Data primer, sumber data yang bersumber dari hasil pengamatan (*observasi*) dan wawancara (*interview*) dengan karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square.
- b) Data sekunder, sumber data ini dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti adalah pihak kedua yang menggunakan data tersebut. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari buku-buku, penelitian terdahulu dan internet yang berhubungan dengan penelitian guna membantu menyelesaikan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data bisa dengan menerapkan beberapa teknik atau cara yang dapat membantu mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

a) Wawancara

Dengan teknik ini, peneliti ingin mendapatkan secara lisan dari responden, sehingga penulis menggunakan interview tidak berstruktur seperti menggunakan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa tanpa terkait oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Karena dengan teknik ini akan memungkinkan interview dapat berlangsung spontan, jujur, serta mempresentasikan keadaan yang sebenarnya dan juga informasi yang didapat akan jauh lebih banyak ketika pembicaraan tersebut tidak terlampaui terpaksa serta tidak menjemukan kedua belah pihak.

b) Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan metode yang pertama kali digunakan dalam penelitian ilmiah. Penelitian dapat secara langsung mengetahui sasaran yang akan diteliti, sehingga penulis dapat menentukan elemen-elemen utama yang menjadi sasaran pengamatan seperti halnya dalam interview dari penulis yang memakai observasi tidak terstruktur tanpa mempersiapkan panduan secara baku tetapi akan mengembangkan fokus observasi pada waktu kegiatan penelitian berlangsung.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber informasi. Hal ini sesuai dengan

dokumen sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri atas penjelasan, pemikiran terhadap peristiwa, dan tertulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut.

d) Kuesioner

Kuesioner juga sering dikenal sebagai angket. Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuesioner Kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman atau pengetahuan dan lain-lain yang dimilikinya.

3.6 Alat Pengukur Data

Alat ukur data diperlukan untuk menentukan seberapa besar jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Alat ukur data yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:132) bahwa “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini setiap item indikator variabel independen maupun indikator variabel dependen sebagai dasar untuk pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Sedangkan pemberian nilai pada jawaban yang diberikan responden, maka digunakan pengukuran dengan menggunakan skala

Likert sesuai dengan penentuan kinerja pada skor yang berpedoman pada pendapat Sugiyono (2014:133) yaitu:

Tabel 3.2
Bobot Nilai Jawaban Responden

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

Sumber: Sugiyono (2014:133)

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menganalisis data dengan menggunakan metode statistik yang diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan menerima atau menolak hipotesis sebagaimana dikemukakan oleh Sujarweni (2015:45). Pada proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Science (SPSS 22 for Windows)*. Adapun pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang akurat (tepat) dan cermat sesuai dengan ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini

n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2011:53).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument pengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2011:53). Untuk mempermudah penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan SPSS 22.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum mendapat persamaan regresi dari tahap analisis berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik regresi. Hal ini dilakukan karena secara teoritis model regresi penelitian akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang bila terpenuhi asumsi klasik regresi yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah (2015:221). Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan bahwa data yang dipergunakan berdistribusi normal sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah

(2015:221). Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan probabilitas (asympt.Sig), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi berdistribusi normal
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal

Untuk mendeteksi adanya distribusi normal, maka bisa melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen tersebut, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah (2015:221). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Untuk bebas dari multikolinieritas, maka nilai *tolerance* harus $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 .

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan

hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak diantara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya ($\alpha=5\%$). Apabila koefisien signifikansi (nilai probabilitas) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah (2015:222).

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titiknya tidak membentuk pola tertentu dan menyebar dibawah dan diatas angka 0 secara acak maka tidak terdapat heteroskedastisitas sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah (2015:124).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

a) Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis regresi yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen sebagaimana dikemukakan oleh Thoifah (2015:107). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk kepuasan kerja

b₂ = Koefisien regresi untuk lingkungan kerja non-fisik

X₁ = kepuasan kerja

X₂ = lingkungan kerja non-fisik

e = Error term.

b) Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda menurut Sugiyono, maka digunakan analisis koefisien korelasi *product-moment* dari *Karl Pearson* sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:112), dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:122)

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X_1 , X_2 , dan variabel Y . Menurut Sugiyono (2013:145) Koefisien Determinasi dihitung dengan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya (Thoifah, 2015:222). Dalam melakukan pengujian penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

3.7.4.1 Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:84). Untuk mengetahui hasil uji F ini, maka digunakan rumus Rangkuti (2015:219) sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

R^2 : Koefisien korelasi ganda

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel *Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik* (X1 dan X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya *Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik* (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

Dengan menggunakan *level of significance* = 0,05

Apabila nilai *Fhitung* > Sig F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila nilai *Fhitung* < Sig F, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (*Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*Kinerja Karyawan*) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011:84). Uji T (parsial) ini dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i : Koefisien regresi

S_{b_i} : *Standart Error*

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel *Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

H_a : $b_i \neq 0$, artinya variabel *Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Dengan menggunakan *level of significance* = 0,05

Apabila nilai *T hitung* > Sig F, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila nilai *T hitung* < Sig F, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.3 Variabel yang Paling Berpengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh. Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS 22 (*Statistical Product and Service Solution*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square berlokasi di Jalan M. Yamin, Gn. Kelua, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243. PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu, Ramayana juga memiliki *supermarket* atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan dan sehari-hari. *Supermarket* milik Ramayana itu disebut *Ramayana Supermarket*. Grup usaha Ramayana terdiri atas Ramayana, Robinson dan Cahaya baik dalam bentuk *department store* maupun *supermarket*. Ramayana menyajikan beragam barang berkualitas dengan harga terjangkau karena keren adalah hak segala bangsa.

PT Ramayana Lestari Sentosa didirikan pada tahun 1978 oleh Mr. Paulus Tumewu dan istrinya Tan Lee Chuan. Ramayana adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Grup usaha Ramayana terdiri atas Ramayana, Robinson dan Cahaya. Pada tahun 1996 menjadi perusahaan publik dengan jumlah *store* lebih dari 45 *store*. Saat ini Ramayana memiliki 118 *store* yang tersebar di seluruh Indonesia dan masih akan terus berekspansi.

Adapun beberapa PT Ramayana Lestari Sentosa yang tersebar di beberapa lokasi di Samarinda salah satunya berlokasi di Jalan M. Yamin yang menjadi objek penelitian skripsi ini. PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda yang berlokasi di

Jalan M. Yamin ini dibuka pertama kali pada tanggal 12 Agustus 2010 dan perusahaan ini didirikan dengan berlandaskan semangat, komitmen, ide, visi dan misi yang bulat dari pendiri untuk mewujudkan *department store* yang baik dalam bidangnya. Dan pada saat ini perusahaan di pimpin oleh Bapak Eko Budi Rianto selaku kepala toko.

4.1.1 Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square yang berlokasi di Jalan M. Yamin, Gn. Kelua, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243.

4.1.2 Visi dan Misi PT Ramayana Lestari Sentosa

Adapun Visi dan Misi PT Ramayana Lestari Sentosa adalah sebagai berikut:

a) Visi

Bertekad memperkuat posisi sebagai retail terbesar di Indonesia dan paling menguntungkan di sektor kami dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia dan mempertahankan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok dan rekan bisnis. Tujuan perusahaan adalah memaksimalkan nilai pemegang saham.

b) Misi

Rantai perusahaan retail berkomitmen untuk melayani kebutuhan bersegmen menengah ke bawah, dengan menyediakan produk terjangkau, berkualitas dan menawarkan pelayanan pelanggan yang sangat baik.

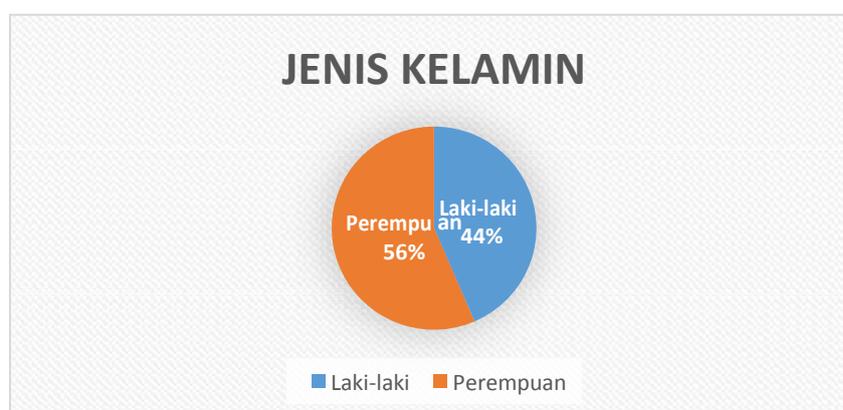
4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Objek penelitian yang terdapat dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square* dengan sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui gambaran umum karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square* yaitu seperti berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



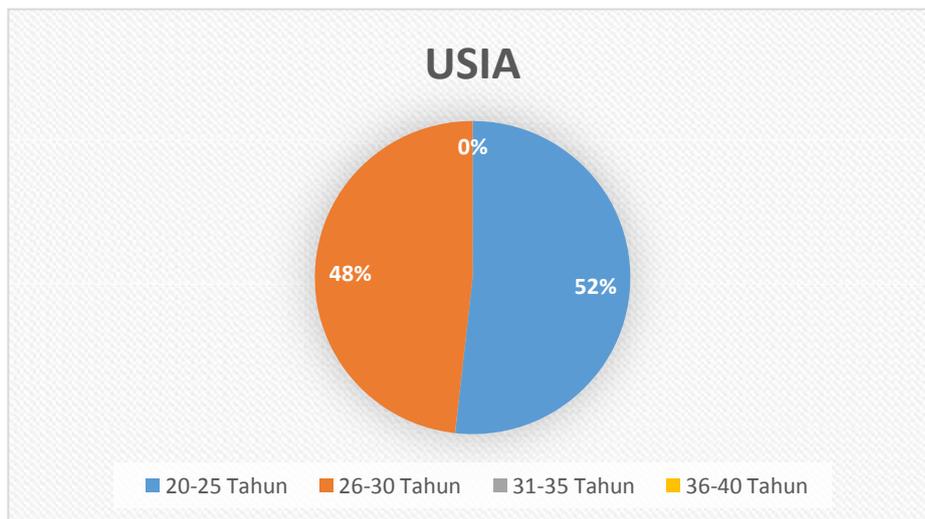
Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah responden laki-laki sebesar 56% atau sebanyak 37 orang dan jumlah responden perempuan sebesar 44% atau sebanyak 48 orang.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Adapun data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



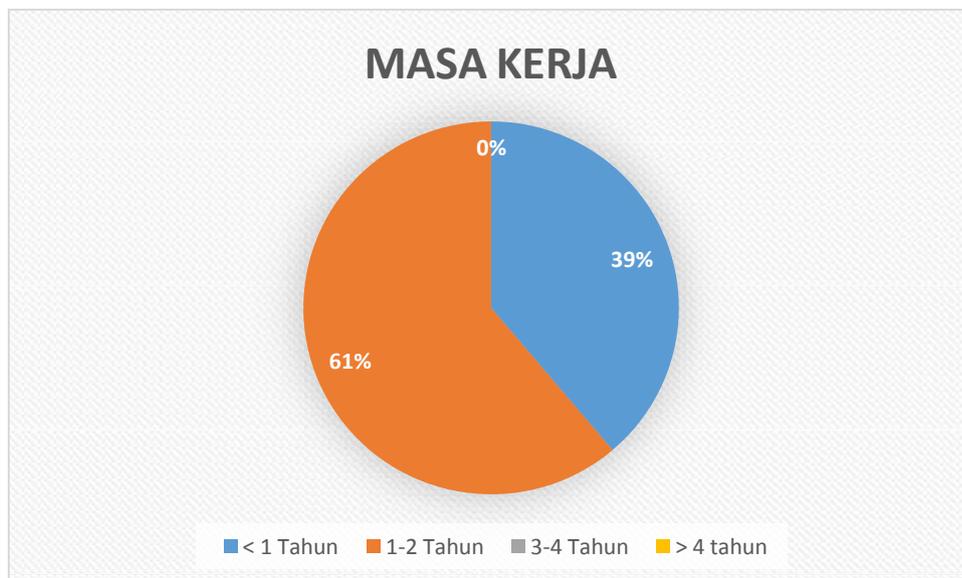
Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan usia 20-25 tahun sebesar 52% atau sebanyak 44 orang dan berdasarkan usia 26-30 tahun sebesar 48% atau sebanyak 41 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Adapun data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



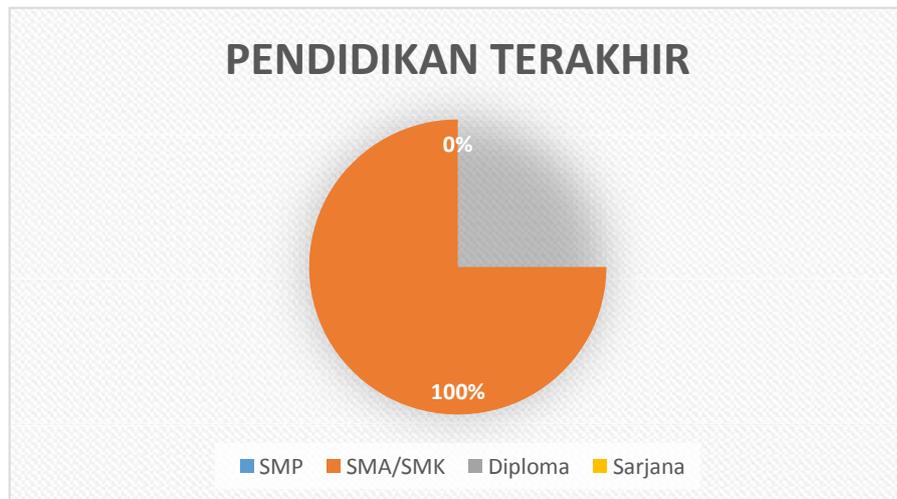
Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan lama bekerja < 1 tahun sebesar 39% atau sebanyak 33 orang dan untuk persentase lama bekerja 1-2 tahun sebesar 61% atau sebanyak 52 orang.

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa persentase karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 100% atau sebanyak 85 orang.

4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja (X1) terdiri atas:

a. Pekerjaan yang secara Mental Menantang

Adapun sub indikator Pekerjaan yang secara Mental Menantang dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan mendapatkan kebebasan kreativitas dalam bekerja

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	58	68%
3	Setuju	27	32%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.1 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan mendapatkan kebebasan berkegiatan dalam bekerja, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 58 responden (68%), diikuti dengan pernyataan setuju 27 responden (32%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.2
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan bebas menggunakan keterampilan dalam bekerja menghadapi konsumen

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	60	71%
3	Setuju	23	27%
2	Tidak Setuju	2	2%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.2 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan bebas menggunakan keterampilan dalam bekerja menghadapi konsumen, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 60 responden (71%), diikuti dengan pernyataan setuju 23 responden (27%) kemudian 2 responden (2%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Kondisi Kerja yang Mendukung

Adapun sub indikator kondisi kerja yang mendukung dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	69	81%
3	Setuju	11	13%
2	Tidak Setuju	5	6%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.3 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 69 responden (81%), diikuti dengan pernyataan setuju 11 responden (13%) kemudian 5 responden (6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan memudahkan karyawan untuk bekerja

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	59	69%
3	Setuju	20	24%
2	Tidak Setuju	6	7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.4 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan memudahkan karyawan untuk bekerja, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 59 responden (69%),

diikuti dengan pernyataan setuju 20 responden (24%) kemudian 6 responden (7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Gaji atau Upah yang Pantas

Adapun sub indikator gaji atau upah yang pantas dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan UMK

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	45	53%
3	Setuju	32	38%
2	Tidak Setuju	8	9%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.5 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai Upah yang diberikan kepada Karyawan sesuai dengan UMK, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 45 responden (53%), diikuti dengan pernyataan setuju 32 responden (38%) kemudian 8 responden (9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	42	50%
3	Setuju	36	42%
2	Tidak Setuju	7	8%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.6 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 42 responden (50%), diikuti dengan pernyataan setuju 36 responden (42%) kemudian 7 responden (8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

d. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Adapun sub indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakter yang karyawan miliki

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	57	67%
3	Setuju	28	33%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.7 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakter yang karyawan miliki, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 57 responden (67%), diikuti dengan pernyataan setuju 28 responden (33%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan mematuhi tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	58	68%
3	Setuju	23	27%
2	Tidak Setuju	4	5%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.8 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan mematuhi tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 58 responden (68%), diikuti dengan pernyataan setuju 23 responden (27%) kemudian 4 responden (5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) terdiri atas:

a. Hubungan Kerja Antar Karyawan

Adapun sub indikator hubungan kerja antar karyawan dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa komunikasi antara sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	45	53%
3	Setuju	28	33%
2	Tidak Setuju	12	14%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.9 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai komunikasi antara sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 45 responden (53%), diikuti dengan pernyataan setuju 28 responden (33%) kemudian 12 responden (14%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa sesama rekan kerja saling membantu dalam bekerja bila diperlukan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	54	64%
3	Setuju	31	36%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.10 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai sesama rekan kerja saling membantu dalam bekerja bila diperlukan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 54 responden (64%), diikuti dengan pernyataan setuju 31 responden (36%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Hubungan Kerja Karyawan dan Pimpinan

Adapun sub indikator hubungan kerja karyawan dan pimpinan dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa jika melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan segera mengintruksikan untuk mengoreksi pekerjaan karyawan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	69	81%
3	Setuju	13	15%
2	Tidak Setuju	3	4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.11 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai jika melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan segera mengintruksikan untuk mengoreksi pekerjaan karyawan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 69 responden (81%), diikuti dengan pernyataan setuju 13 responden (15%) kemudian 3 responden (4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa hubungan kerja di lingkungan perusahaan saat ini, sesama atasan dengan bawahan saling menghormati

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	77	91%
3	Setuju	7	8%
2	Tidak Setuju	1	1%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.12 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai hubungan kerja di lingkungan perusahaan saat ini, sesama atasan dengan bawahan saling menghormati, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 77 responden (91%), diikuti dengan pernyataan setuju 7 responden (8%) kemudian 1 responden (1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri atas:

a. Kualitas Kerja

Adapun sub indikator kualitas kerja dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	53	62%
3	Setuju	26	31%
2	Tidak Setuju	6	7%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.13 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai pekerjaan yang karyawan selesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 53 responden (62%), diikuti dengan pernyataan setuju 26 responden

(31%) kemudian 6 responden (7%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.14
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan bekerja dengan penuh ketelitian untuk mendapatkan hasil yang maksimal

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	50	59%
3	Setuju	35	41%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.14 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai hubungan kerja di lingkungan perusahaan saat ini, sesama atasan dengan bawahan saling menghormati, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 50 responden (59%), diikuti dengan pernyataan setuju 35 responden (41%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Kuantitas

Adapun sub indikator kuantitas dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat melebihi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	68	80%
3	Setuju	13	15%
2	Tidak Setuju	4	5%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.15 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat melebihi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 68 responden (80%), diikuti dengan pernyataan setuju 13 responden (15%) kemudian 4 responden (5%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.16
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	60	71%
3	Setuju	18	21%
2	Tidak Setuju	7	8%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.16 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 60 responden (71%), diikuti dengan pernyataan setuju 18 responden (21%) kemudian 7 responden (8%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Ketepatan Waktu

Adapun sub indikator ketepatan waktu dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	51	60%
3	Setuju	31	36%
2	Tidak Setuju	3	4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.17 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 51 responden (60%), diikuti dengan pernyataan setuju 31 responden (36%) kemudian 3 responden (4%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	49	58%
3	Setuju	31	36%
2	Tidak Setuju	5	6%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.18 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 49 responden (58%), diikuti dengan pernyataan setuju 31 responden (36%) kemudian 5 responden (6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

d. Kehadiran

Adapun sub indikator kehadiran dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan datang bekerja tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	74	87%
3	Setuju	11	13%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.19 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan datang bekerja tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 74 responden (87%), diikuti dengan pernyataan setuju 11 responden (13%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.20
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan pulang bekerja tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	73	86%
3	Setuju	12	14%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.20 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 73 responden (86%),

diikuti dengan pernyataan setuju 12 responden (14%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

e. Kemampuan Kerjasama

Adapun sub indikator kemampuan kerjasama dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja lainnya

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	67	79%
3	Setuju	18	21%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.21 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat bekerjasama dengan rekan kerja lainnya, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 67 responden (79%), diikuti dengan pernyataan setuju 18 responden (21%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.22
Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
4	Sangat Setuju	69	81%
3	Setuju	16	19%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		85	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.22 diketahui hasil tanggapan responden melalui pernyataan mengenai karyawan dapat bekerjasama dengan pimpinan, dengan jawaban responden sangat setuju sebanyak 69 responden (81%), diikuti dengan pernyataan setuju 16 responden (19%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.3 Hasil Analisis Data

Pada hasil analisis data ini penulis menerapkan metode analisis data kuantitatif dalam penelitian dengan permodelan analisis regresi linear berganda, adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi dengan membandingkan nilai R_{hitung} (*corrected item-total correlation*) dengan R_{tabel} , untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Kuesioner dinyatakan valid apabila $R_{hitung} \geq R_{tabel} (n-2)$ yaitu $(85 - 2 = 83)$.

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Kepuasan Kerja			
Butiran Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
X1.1	0,213	0,690	Valid
X1.2	0,213	0,527	Valid
X1.3	0,213	0,443	Valid
X1.4	0,213	0,734	Valid
X1.5	0,213	0,634	Valid
X1.6	0,213	0,640	Valid
X1.7	0,213	0,611	Valid
X1.8	0,213	0,678	Valid
Variabel X2 Lingkungan Nonfisik			
Butiran Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
X2.1	0,213	0,802	Valid
X2.2	0,213	0,722	Valid
X2.3	0,213	0,681	Valid
X2.4	0,213	0,420	Valid
Variabel Y Kinerja Karyawan			
Butiran Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Kesimpulan
Y.1	0,213	0,609	Valid
Y.2	0,213	0,309	Valid
Y.3	0,213	0,478	Valid
Y.4	0,213	0,811	Valid
Y.5	0,213	0,862	Valid
Y.6	0,213	0,712	Valid
Y.7	0,213	0,371	Valid
Y.8	0,213	0,712	Valid
Y.9	0,213	0,695	Valid
Y.10	0,213	0,689	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 22 butir pertanyaan diperoleh R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} , yaitu 0,213, sehingga seluruh pertanyaan di atas dinyatakan *valid*.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi dalam penelitian. Reliabilitas suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* $\geq R_{\text{tabel}}$. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4.24
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	R _{tabel}	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
1.	X1	0,213	0,768	8	Reliabel
2.	X2	0,213	0,582	4	Reliabel
3.	Y	0,123	0,824	10	Reliabel

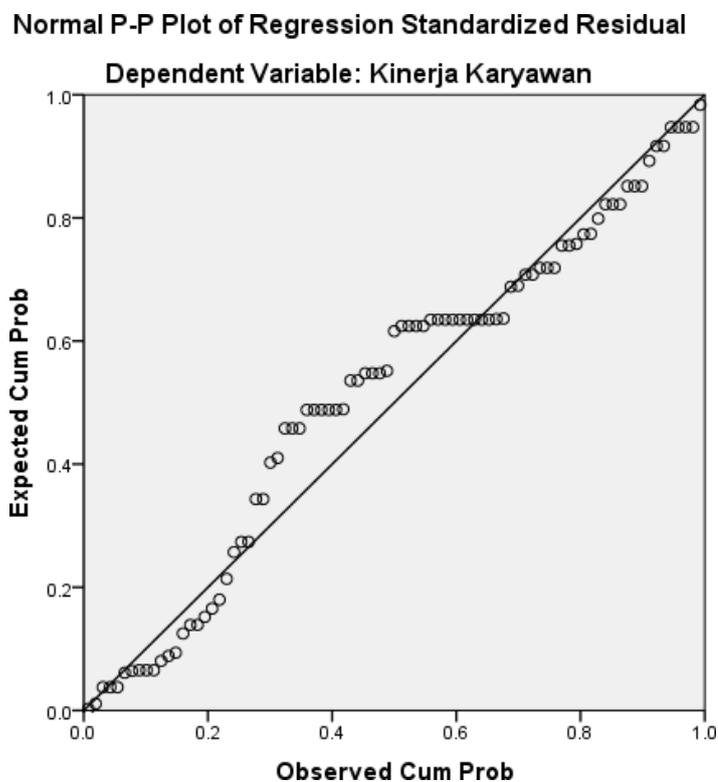
Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Dari Tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* X1 sebesar $0,768 > 0,213$; X2 sebesar $0,582 > 0,213$; dan Y sebesar $0,824 > 0,213$, yang artinya *item-item* dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual* seperti pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Gambar 4.5 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil grafik distribusi normal di atas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak menyebar jauh dari diagonal dan mendekati arah garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Jika *Tolerance* > 0,100 dan *VIF* < 10,00, maka tidak terjadi multikolioneritas antar variabel bebas.

Sedangkan jika *Tolerance* < 0,100 dan *VIF* > 10,00, maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 4.25
Hasil Uji Multikolinieritas

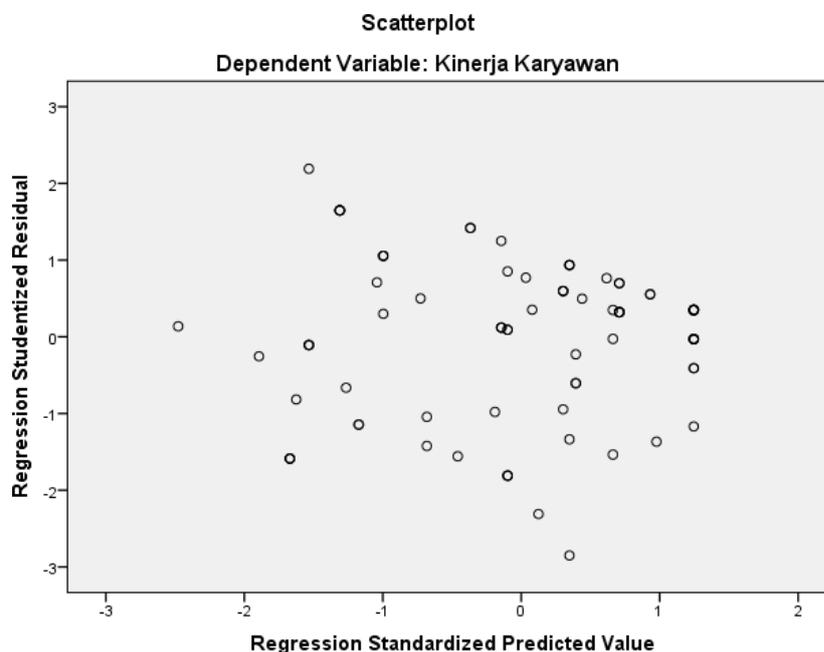
No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,878	1,139
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)		

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,100 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel dalam model regresi penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) mengemukakan bahwa “tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, atau menyempit) pada gambar *scatter-plot* serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y seperti pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar 4.6 berikut dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

4.3.3.1 Persamaan Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar dari variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.26
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	B
1.	Konstanta (a)	15,546
2.	Kepuasan Kerja (X1)	0,464
3.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	0,543

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.26 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 15,546 + 0,464 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 15,546 ini dapat diartikan jika pengetahuan tentang Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2), nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square* sebesar 15,546.

b. Kepuasan Kerja (X1)

Nilai Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,464 artinya koefisien regresi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X1) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,464, sebaliknya apabila Kepuasan Kerja (X1) diturunkan satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,464 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X1.

c. Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)

Nilai Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) sebesar 0,543 artinya koefisien regresi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya jika variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) meningkat satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,543, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) diturunkan satu-satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,543 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X2.

4.3.3.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara serentak terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam output SPSS, koefisien korelasi terletak pada tabel model *summary*^b dan tulisan R seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Korelasi

No.	Variabel	R
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,547
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Pada tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,547 atau 54,7% yang berarti hubungan antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat hubungan dengan kategori kuat. Artinya melalui perhitungan koefisien korelasi ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan

Lingkungan Kerja Non-fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*.

4.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) atau satu (1).

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No.	Variabel	R Square
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,299
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Pada tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah 0,299 atau 29,9%. Sedangkan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif yaitu bahwa model yang telah dipilih sudah tepat. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji F (Simultan)

No.	Variabel	F	Sig.
1.	Kepuasan Kerja (X1)	17,463	0,000
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)		

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan *output* pada tabel 4.29 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 17,463 > F_{tabel} 3,20$. F_{tabel} sebesar 3,20 diperoleh dari perhitungan $df1 = \text{jumlah variabel independen} (2)$ dan $df2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel independen} - 1 (85 - 2 - 1 = 82) = (2 ; 82) = 3,11$.

Maka dapat disimpulkan, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap keberhasilan usaha dengan cara membandingkan T_{hitung} dan konstanta (α) 0,050. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel	t	Sig.
1.	Kepuasan Kerja (X1)	4,174	0,000
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	2,464	0,016

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.30 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Dari hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai t_{hitung} 4,174, sedangkan t_{tabel} 1,989 diperoleh dari $\alpha/2$; $n-k-1$ ($0,050/2$; $85-2-1 = 0,025$; 82) dari

perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 4,174 > t_{tabel} 1,989$ dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,050$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)

Dari hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai $t_{hitung} 2,464$, sedangkan $t_{tabel} 1,989$ diperoleh dari $\alpha/2$; $n-k-1$ ($0,05/2$; $85-2-1 = 0,025$; 82) dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 2,464 < t_{tabel} 1,989$ dengan tingkat signifikan $0,016 < \alpha = 0,050$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*.

4.3.4.3 Uji Dominan

Uji dominan ini bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh. Hal ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Tabel 4.31
Hasil Uji Dominan

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,412
2.	Lingkungan Kerja Non-fisik (X2)	0,243

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22, 2022

Pada tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki *Standardized Coefficients Beta* tertinggi yaitu sebesar 0,412 yang berarti

bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Analisis Secara Simultan (Uji F)

4.4.1.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*. Hal ini sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tahun 2003, setiap pekerja berhak mendapatkan hak-hak dasar karyawan dan berhak mendapatkan perlindungan dalam lingkungan kerja secara non-fisik.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Titisari (2014:18) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan itu sendiri” dan Sedarmayanti (2011:26) yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja seperti hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan”.

Berdasarkan kajian empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica Dwi Amalia (2018) dengan judul

penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”, Eva Amelia Ariani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda”, dan Dini Satya Pratiwi (2018) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Ketiga penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sama dengan yang peneliti lakukan.

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari Kinerja Karyawan (Y) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja sub indikator standar hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62%.

Sub indikator teliti dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59%.

b. Kuantitas

Kuantitas sub indikator menyelesaikan tugas dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71%.

Sub indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 80%.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu sub indikator manajemen waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60%.

Sub indikator penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58%.

d. Kehadiran

Kehadiran sub indikator datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 87%.

Sub indikator pulang tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 86%.

e. Kemampuan Kerjasama

Kemampuan kerjasama sub indikator bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 79%.

Sub indikator bekerjasama dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81%.

4.4.2 Analisis Secara Parsial (Uji t)

4.4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini

sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tahun 2003, setiap pekerja berhak mendapatkan hak-hak dasar karyawan seperti waktu kerja, upah, jaminan sosial, dan lembur.

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:117) bahwa “Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menentukan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan upah, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung”.

Berdasarkan kajian empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica Dwi Amalia (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”, Eva Amelia Ariani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda”, dan Dini Satya Pratiwi (2018) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Ketiga penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sama dengan yang peneliti lakukan.

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari Kepuasan Kerja (X1) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang secara Mental Menantang

Pekerjaan yang secara mental menantang dengan sub indikator kreatifitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68%.

Sub indikator keterampilan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 71%.

b. Kondisi Kerja yang Mendukung

Kondisi kerja yang mendukung dengan sub indikator lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81%.

Sub indikator fasilitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 69%.

c. Gaji atau Upah yang Pantas

Gaji atau upah yang pantas dengan sub indikator pemberian upah sesuai UMK, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53%.

Sub indikator pembayaran gaji sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50%.

d. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan sub indikator kemampuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67%.

Sub indikator tanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68%.

4.4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan Permenaker No. 5 Tahun 2018, pengusaha dan/atau pengurus wajib melaksanakan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja.

Hal ini juga di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Non-fisik adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan kerja seperti hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan”.

Berdasarkan kajian empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica Dwi Amalia (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”, Eva Amelia Ariani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda”, dan Dini Satya Pratiwi (2018) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Ketiga penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sama dengan yang peneliti lakukan.

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan Kerja Antar Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan dengan sub indikator keharmonisan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53%.

Sub indikator kesediaan karyawan untuk saling membantu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64%.

b. Hubungan Kerja Atasan dan Bawahan

Hubungan kerja atasan dan bawahan sub indikator instruksi pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 81%.

Sub indikator saling menghormati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 91%.

4.4.2.3 Variabel yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT

Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square

Berdasarkan hasil uji penelitian dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,412 dan variabel Lingkungan Kerja Non-fisik (X2) sebesar 0,243 yang berarti nilai terbesar dimiliki oleh Kepuasan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,412. Maka dapat disimpulkan bahwa

variabel Kepuasan Kerja (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*.

Berdasarkan kajian empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica Dwi Amalia (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Mirota Kampus Yogyakarta”, Eva Amelia Ariani (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda”, dan Dini Satya Pratiwi (2018) judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja

Non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Ketiga penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti kepuasan kerja dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sama dengan yang peneliti lakukan.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2011:117) bahwa “Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam menentukan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan upah, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung”.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil jika dibandingkan dengan taraf signifikansi yaitu, $0,000 < 0,05$ dan nilai dari F_{hitung} 17,463 lebih besar dari F_{tabel} 3,20.
- b. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*. Hal ini dikarenakan apabila karyawan merasa puas atau dengan kata lain karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan menghasilkan *output* yang memuaskan bagi perusahaan.
- c. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan komunikasi antara sesama karyawan dan juga antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya. Jika tidak adanya komunikasi, maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai karena tidak adanya kerjasama.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*, adapun rekomendasi yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

- 1) Sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas kerja seperti sarana ruang istirahat yang lebih baik dan lebih nyaman lagi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat semakin baik lagi.
- 2) Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan maupun meningkatkan terkait upah serta jaminan kerja agar karyawan bisa lebih termotivasi dan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Bagi peneliti yang ingin membahas judul yang sama, diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian terlebih dari segi alat ukur. Kemudian disarankan dapat mencari variabel-variabel yang berpengaruh lainnya seperti variabel motivasi, keselamatan dan kesehatan kerja, prestasi kerja, dan lain-lainnya.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan harus lebih memperhatikan sampel penelitian dan tata cara pembagian alat ukur sehingga alat ukur tersebut tepat sasaran dan lebih mewakili tempat yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.*
- Ariani, E. A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan di Samarinda.*
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Erlangga.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed.* Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Ke-5).* Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12th ed.).* Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, D. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda.*
- Rangkuti, F. (2015). *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis.* Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Rajawali Pers.
- Robbins, J. (2011). *Essentials of Organizational Behavior (Vol. 200,).* Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.).* PT Indeks Gramedia.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Sarjono, H. (2013). *SPSS VS LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset.* Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Statistic Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thoifah, I. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani.
- Titisari, P. (214 C.E.). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Di-

Tempat

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square”. Dengan ini saya mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Hidayah

Nim 1502095022

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bersama ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian saya, untuk menambah informasi data dalam pemenuhan tugas akhir/skripsi. Bantuan yang diberikan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti pada penyelesaian tugas akhir ini. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) sesuai dengan data yang tersedia :

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
b. Perempuan
2. Usia : a. 20 – 25 tahun c. 31 – 35 tahun
b. 26 – 30 tahun d. 36 – 40 tahun
3. Masa Kerja : a. < 1 tahun c. 3 – 4 tahun
b. 1 – 2 tahun d. > 4 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP c. Diploma
b. SMA/SMK d. Sarjana
5. Jabatan :

II. Pernyataan Kuesioner

- Skala berikut ini dipakai untuk mendefinisikan pengukuran dari jawaban yaitu:

1. **SS** = **Sangat setuju**
2. **S** = **Setuju**
3. **TS** = **Tidak Setuju**
4. **STS** = **Sangat Tidak Setuju**

- Isilah pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda ceklist (√) pada pertanyaan yang tersedia:

No	Pernyataan	JAWABAN			
	Variabel Kepuasan kerja (X_1)	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang secara mental menantang				
a.	Saya mendapatkan kebebasan kreativitas dalam bekerja				
b.	Saya bebas menggunakan keterampilan dalam bekerja menghadapi konsumen				
2	Kondisi kerja yang mendukung				
a.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja				
b.	Fasilitas yang diberikan perusahaan memudahkan saya untuk bekerja				
3	Gaji atau upah yang pantas				
a.	Upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan umk				
b.	Upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban kerja				
4	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan				
a.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan karakter yang saya miliki				
b.	Saya mematuhi tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan				

No	Pernyataan	JAWABAN			
	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik X_2	SS	S	TS	STS
1	Hubungan Kerja Antar Karyawan				
a.	Komunikasi antara sesama rekan kerja terjalin dengan harmonis.				
b.	Sesama rekan kerja saling membantu dalam bekerja bila diperlukan.				
2	Hubungan Kerja Karyawan dan Pimpinan				
a.	Jika melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan segera mengintruksikan untuk mengoreksi pekerjaan saya.				
b.	Hubungan kerja di lingkungan perusahaan saat ini sesama atasan dengan bawahan saling menghormati				

Pernyataan		JAWABAN			
Variabel Kinerja Karyawan (Y)		SS	S	TS	STS
1.	Kualitas Kerja				
a.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan standar hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan				
b.	Saya bekerja dengan penuh ketelitian untuk mendapatkan hasil yang maksimal				
2.	Kuantitas				
a.	Saya dapat melebihi target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan				
b.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
3.	Ketepatan waktu				
a.	Saya dapat mengatur waktu dalam menyelesaikan tugas				
b.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan				
4.	Kehadiran				
a.	Saya datang bekerja tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan				
b.	Saya pulang bekerja tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan				
5.	Kemampuan kerja sama				
a.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.				
b.	Saya dapat bekerja sama dengan pimpinan				

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.414**	.336**	.488**	.336**	.242*	.436**	.317**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.002	.025	.000	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.414**	1	.346**	.218*	.165	.148	.298**	.167	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.045	.131	.177	.006	.127	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.336**	.346**	1	.108	.005	.189	.140	.162	.443**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.326	.967	.083	.201	.138	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.488**	.218*	.108	1	.522**	.216*	.223*	.784**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.326		.000	.047	.040	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.336**	.165	.005	.522**	1	.413**	.349**	.203	.634**
	Sig. (2-tailed)	.002	.131	.967	.000		.000	.001	.062	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.242*	.148	.189	.216*	.413**	1	.452**	.412**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.025	.177	.083	.047	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.436**	.298**	.140	.223*	.349**	.452**	1	.254*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.201	.040	.001	.000		.019	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.317**	.167	.162	.784**	.203	.412**	.254*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.003	.127	.138	.000	.062	.000	.019		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	.690**	.527**	.443**	.734**	.634**	.640**	.611**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Nonfisik (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.544**	.244*	.071	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.519	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.544**	1	.300**	-.020	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.855	.000

Y.8	Pearson Correlation	.360**	.004	.194	.560**	.587**	.402**	.448**	1	.700**	.496**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.971	.076	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.275*	-.083	.193	.466**	.520**	.490**	.401**	.700**	1	.708**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.011	.452	.076	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.427**	-.036	.060	.475**	.537**	.511**	.352**	.496**	.708**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.744	.588	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Total _Y	Pearson Correlation	.609**	.309**	.478**	.811**	.862**	.712**	.371**	.712**	.695**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	8

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Nonfisik (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.582	4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

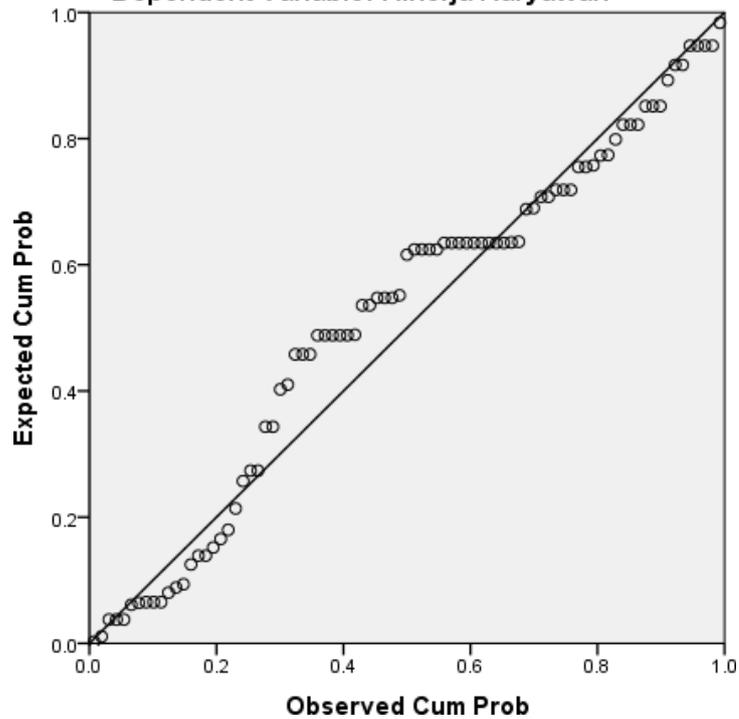
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



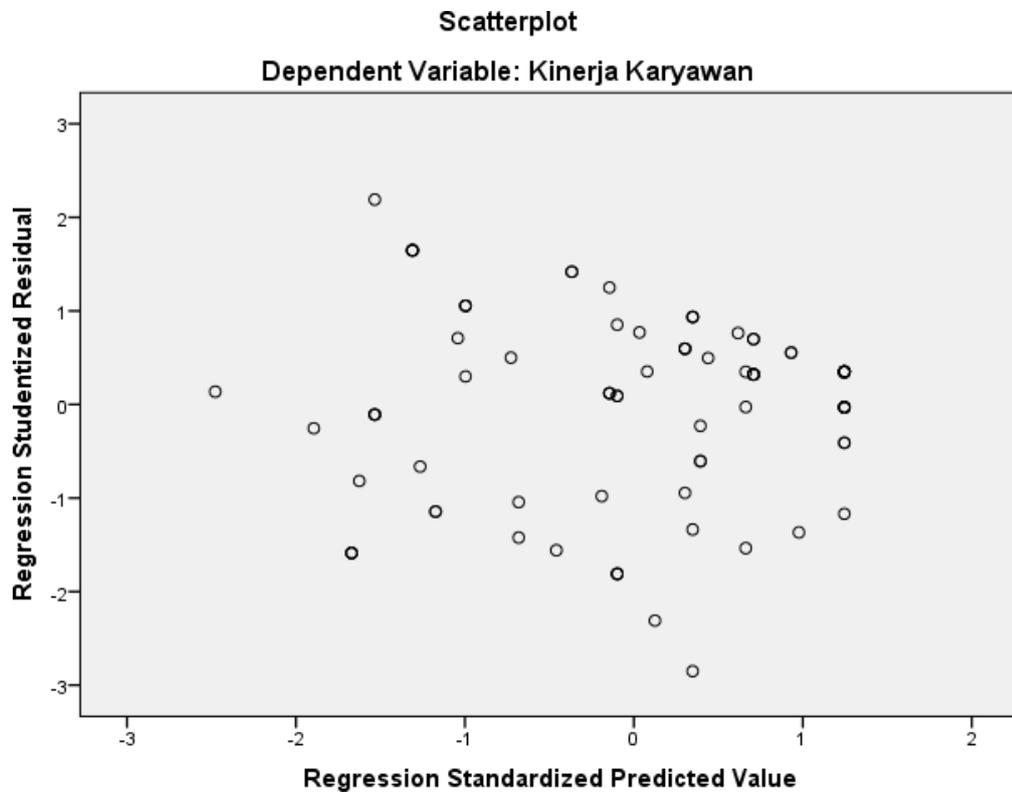
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.546	3.691		4.212	.000		
Kepuasan Kerja	.464	.111	.412	4.174	.000	.878	1.139
Lingkungan Nonfisik	.543	.220	.243	2.464	.016	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.546	3.691		4.212	.000		
Kepuasan Kerja	.464	.111	.412	4.174	.000	.878	1.139
Lingkungan Nonfisik	.543	.220	.243	2.464	.016	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.547 ^a	.299	.282	2.676	1.866

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Nonfisik, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.188	2	125.094	17.463	.000 ^b
	Residual	587.389	82	7.163		
	Total	837.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Nonfisik, Kepuasan Kerja

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.546	3.691		4.212	.000		
Kepuasan Kerja	.464	.111	.412	4.174	.000	.878	1.139
Lingkungan Nonfisik	.543	.220	.243	2.464	.016	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15.546	3.691	
Kepuasan Kerja	.464	.111	.412
Lingkungan Nonfisik	.543	.220	.243

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Tabel Tabulasi Data

NO RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (X1)								TOTAL X1	LINGKUNGAN KERJA NONFISIK (X2)				TOTAL X2	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL Y
	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1		X2	X2	X2	X2		Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.	Y.1	
	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8		.1	.2	.3	.4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
6	4	4	3	4	4	4	4	4	31	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
8	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
9	4	4	3	4	3	3	4	4	29	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
11	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	4	4	14	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	4	4	4	15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
14	3	4	3	4	3	2	4	3	26	3	3	4	4	14	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	36
15	3	3	2	4	3	2	3	4	24	2	3	3	3	11	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	33
16	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
18	3	4	4	3	2	4	3	4	27	2	3	2	4	11	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36

21	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
22	4	3	4	3	2	4	4	4	28	2	4	4	4	14	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	32
23	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3	3	4	4	14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
24	4	4	4	2	2	3	4	2	25	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	33
25	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
26	4	4	4	2	3	3	3	2	25	3	3	4	4	14	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
30	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	4	15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
31	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	3	4	14	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	30
32	3	3	4	4	3	3	3	4	27	2	3	4	4	13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
33	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	15	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
34	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
35	3	3	2	3	4	4	4	3	26	2	3	4	4	13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
40	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
44	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
45	3	4	3	3	3	2	3	3	24	4	3	3	4	14	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	34
46	3	4	4	3	2	4	3	4	27	2	3	2	4	11	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	30

Lampiran 7 Dokumentasi Foto

a. Foto bersama manajer PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda *Square*



b. Foto bersama karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square



c. Foto bersama HRD PT Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square



Lampiran 8 Surat Izin Perusahaan



PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA TBK

Alamat: Jl. M. Yamin, Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu,
Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243

Samarinda, 20 November 2020

Perihal : Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran : -

Kepada Yth.
Ketua Program studi S1 Adm. Bisnis
di-
Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Nur Hidayah
Nim : 1502095022
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas : Mulawarman

Telah melaksanakan Penelitian observasi pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square untuk keperluan pembukuan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Square"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami



M. S. Budi Sahara
Store Manajer