

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh :

MUHAMMAD RAZAQ QURBI

NIM. 218.057.20202.0783

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS SEKOLAH
TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) TABALONG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

- A. Nama Mahasiswa : Muhammad Razaq Qurbi
NIM : 218 057 20202 0783
Program Studi : Administrasi Bisnis
- B. Disetujui Oleh
- Ketua Komisi Penguji : Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B. (.....)
NIK 005 057 058
- Penguji I : Saroyo, S.Hut., M.M. (.....)
NIK 005 057 051
- Penguji II : Septiadi Wirawan, S.Psi., M.M (.....)
NIK 005 057 086
- C. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S1) pada tanggal, 23 Agustus 2023.

Tanjung, 30 Agustus. 2023

Mengetahui :

Ketua STIA Tabalong

Ketua Prodi Administrasi Bisnis

Drs. Ahmat Harahap, M.A.P.

NIK 005 057 003

Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B.

NIK 005 057 058

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Oleh :

Muhammad Razaq Qurbi

Nim. 218.057.20202.0783

Tanjung 23 Agustus 2023

PEMBIMBING

Saroyo, S. Hut., M.M.

NIK 005 057 051

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Razaq Qurbi

NIM : 218 057 20202 0783

Program Studi : Administrasi Bisnis

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

Judul : Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM
Kabupaten Hulu Sungai Utara)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini, dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung,2023

Materai Rp. 10.000,-

MUHAMMAD RAZAQ QURBI
NIM. 218.057.20202.0783

ABSTRAK

Muhammad Razaq Qurbi, NIM. 218.057.20202.0783, Program Strata 1 Ilmu Administrasi Tabalong dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagaiberikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil observasi dan kuisisioner. Analisis data menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Scinces*), dan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi. Nilai fositif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja non fisik menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah : 1) Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. 2) Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 71,5% sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain\ diluar dari variabel yang diuji.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, SPSS

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah Tuhan YME atas nikmat sehat. Sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. Akhirnya dapat menyusun penelitian Skripsi ini dengan judul Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. Skripsi ini merupakan program studi Administrasi Bisnis pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada Perusahaan Daerah Air Minum karena telah memberikan kesempatan kepada saya untuk pembuatan laporan akhir skripsi dimana sebagai salah satu tugas mata kuliah wajib, oleh karena itu saya menyambut baik saran dan kritik sebagai perbaikan dimasa yang akan datang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka penulis menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar dapat memperbaiki proposal ini. Semoga dari Laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis.

Tanjung, 23 Agustus 2023

Penyusun

Muhammad Razaq Qurbi

NIM: 218.057.20202.0783

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kerangka teori.....	13
C. Kerangka konseptual.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	29
E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Pengukuran.....	33
G. Teknik Analisis Data.....	34
H. Jadwal Penelitian.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	40
B. Pengujian Hipotesis.....	55
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1	Definisi Operasional	30
2	Instrumen Skala Likert.....	33
3	Interpretasi Nilai Alpha	36
4	Jenis Kelamin Responden.....	49
5	Usia Responden.....	49
6	Pendidikan Responden	50
7	Jabatan Responden	51
8	Tanggapan Responden Variabel X.....	52
9	Tanggapan Responden Variabel Y.....	53
10	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	54
11	Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	55
12	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	56
13	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	56
14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.....	57
15	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	57
16	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	58
17	Hasil Uji Regresi.....	59
18	Hasil Uji T.....	60
19	Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
20	Interpretasi Koefisien korelasi....	62

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Tabel	Halaman
1	Kerangka Konseptual	26
2	Grafik <i>P-Plot</i>	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketersediaan air bersih mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kesehatan dan keberlangsungan hidup manusia tanpa adanya air tidak akan ada kehidupan di bumi ini. Karena pentingnya kebutuhan air bersih. Maka hal yang wajar jika sektor air bersih mendapatkan prioritas penanganan utama karena menyangkut kehidupan orang banyak. Dalam mewujudkan pelayanan air bersih Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya kinerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. (Sutrisno, 2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dalam lingkungan kerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada karyawan akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Seperti pada lembaga pendidikan Swastika Prima Entrepreneur College, berkat kepuasan kerja karyawan yang diindikasikan dengan sikap-sikap positif dari para karyawan terhadap pekerjaannya, Swastika Prima Entrepreneur College berhasil meraih penghargaan dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia sebagai lembaga pendidikan dengan pengelolaan dan pelayanan terbaik di Indonesia tahun 2013 (Wuryanano, 2013). Selanjutnya menurut (Sedarmayanti, 2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk

memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. Disamping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan disekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti,(2001:21). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001:21). Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja(Sedarmayanti, 2001:21). Perusahaan harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja fisik agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Penerangan yang baik, kebersihan ditempat kerja dan keamanan selama bekerja menjadi beberapa faktor penting untuk mewujudkan tempat kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001:31). Faktor-faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan (Hariandja, 2002:298). Lingkungan kerja yang diinginkan oleh sebagian besar karyawan tentunya lingkungan yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin harmonis.

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kereteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, dalam kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan, pihak perusahaan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja kayawannya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Menurut Annakis (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Penilaian Kinerja. Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas

perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:193) dalam Atmaja dan Maryatni (2019) Kepuasan kerja ialah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para yang karyawan memandang pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri karyawan, bisa perasaan senang ataupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian terdahulu yang mana berdasarkan penelitian yang dilakukan Rusli Yasin (2016) lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung mengatakan bahwa lingkungan non fisik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karyawan dan penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan kurang baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Dwi Silvia Eka S., (2016), (Surjosuseno, 2015), (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014), (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang dihasilkan yaitu :

1. Manfaat teoritis

a. Penelitian ini mendukung teori :

Mendukung teori Sedarmayanti (2011:26 dalam Rusli Yasin (2016) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dan mendukung teori Hasibuan (2008) dalam alfariliyan(2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

b. Mendukung penelitian yang berpengaruh yang dilakukan oleh penelitian Dwi Silvia Eka S., (2016), (Surjosuseno, 2015), (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014), (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Tidak mendukung penelitian yang tidak berpengaruh oleh Rusli Yasin (2016) mengatakan bahwa lingkungan non fisik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja Karyawan dapat dikatakan kurang baik.

2. Manfaat praktis

a. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada sarjana administrasi bisnis yang nantinya ada penelitian serta pengembangan berkelanjutan mengenai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara akan pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja karyawan. Serta diharapkan kepada peneliti selanjutnya penelitian ini bisa menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. (Surjosuseno, 2015), Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic, Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pada UD Pabrik Ada Plastic.
2. (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014), Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menilai keadaan lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 4,19, lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 4,13 serta kinerja karyawan (Y) sebesar 4,13. Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara sudah baik, Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) yang ada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t $0,0001 < \alpha$ $0,05$ dan nilai koefisien β sebesar 0,247 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%, Lingkungan kerja non fisik (X_2) yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal

ini dibuktikan dengan nilai signifikansi t $0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai koefisien β sebesar 0,671 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 6,71% sehingga lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y), Hasil penelitian ini juga diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang ada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F $0,000 < \alpha 0,05$ dan mempunyai pengaruh sebesar 62,6% ($R\ square = 0,626$).

3. Dwi Silvia Eka S., dkk (2016) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumen. Sampel pada penelitian ini berjumlah 53 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,580 dan probabilitas sebesar 0,013 ($p < 0,05$).
4. Rusli Yasin (2016) menyebutkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung

secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah populasi 145 responden dengan dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear 11 berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) di Bandung dapat dikatakan kurang baik. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu 55,6%. Pengaruh variabel independen yang kuat adalah lingkungan kerja non fisik dengan koefisien sebesar 54,9% dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan dengan koefisien sebesar 0,7%.

5. (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja (Z). Karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan, Variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan, Variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Z) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan, Variabel motivasi kerja (Z) karena

memiliki nilai probabilitas ($0,017$) $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediator motivasi kerja (Z) karena memiliki nilai *indirect* $0,189$ yang berarti ada pengaruh signifikan

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini merupakan salah satu fungsi didalam sebuah perusahaan atau juga organisasi yang fokus pada kegiatan atau aktifitas rekrutmen, pengelolaan serta juga pengarahan untuk orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Divisi HR yang kemudian mengelola manajemen SDM tersebut kemudian akan menyediakan pengetahuan (mengenai perusahaan), peralatan yang kemudian dibutuhkan, layanan administrasi, pelatihan dan pembinaan, saran hukum, serta juga pengawasan dan juga manajemen talenta. Seluruh hal tersebut kemudian dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan. Selain dari itu, divisi tersebut mempunyai tugas dan juga tanggung jawab untuk kemudian mengembangkan perusahaan itu dengan menerapkan seluruh nilai serta budaya perusahaan. Mereka tersebut juga bertanggung jawab untuk dapat memastikan bahwa perusahaan tersebut mempunyai tim yang solid serta mengilhami pemberdayaan karyawan.

Dalam lingkungan kerja non fisik manajemen sumber daya manusia sangat penting karena manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bentuk pelatihan dan pembinaan yang sangat penting bagi karyawan baik itu sebagai pelatihan bekerja maupun sebagai pembinaan karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan kealiannya sehingga dari hal tersebut dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013,p) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Dessler (2010), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsifungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan dan komunikasi antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal) atau hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya hubungan kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Wursanto, 2009:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai suatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja.

4. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Mangkunegara, 2005:105) lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

e. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi :

- 1) Rasa bosan, kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan persaan lelah.
- 2) Keletihan dalam bekerja, keletihan kerja terdiri dari 2 macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *turn over* dan kecelakaan.

5. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagian, 2014:61) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan kerja rekan setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau kayawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan bisa terjalin maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

6. Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap pekerjaannya maka semakin rendah kepuasannya. Menurut Annakis (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya
Penilaian Kinerja . Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:193) dalam Atmaja dan Maryatni (2019) Kepuasan kerja ialah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para yang karyawan memandang pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri karyawan, bisa perasaan senang ataupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120) teori-teori tentang kepuasan kerja, diantaranya yaitu teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*Discrepancy Theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.

b. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

c. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut Locke (1969) yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:121) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

d. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai

tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

e. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

f. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Keith davis (1985:66) dikutip oleh Mangkunegara (2017:122) mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah diantara 0-1.

g. Teori dua-faktor Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan

(*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

h. Cara mengukur kepuasan kerja

Greenberg dan Baron (2003:151) dalam Afriliyan (2018), menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, diantaranya yaitu :

1) *Rating Scales dan Kuesioner*

Rating Scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana rating scales secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kegiatan yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya

apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitifitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tetap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerja dengan sikap dapat dipelajari.

i. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:203) dalam Ridwan Mahanka (2016) diantaranya ialah sebagai berikut :

- a) Balas jasa yang adil dan layak.
- b) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
- c) Berat ringannya pekerjaan.
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e) Peralatan yang menunjang.
- f) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda serta banyak aspek atau faktor yang dapat mempengaruhinya. Setiap aspek tersebut sangat penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

j. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) indikator kepuasan kerja terdiri dari menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, disiplin kerja, moral kerja, dan prestasi kerja.

a) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan yang senang dengan pekerjaannya sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b) Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan keinginannya.

c) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu keharusan yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan kerja karyawan menunjukkan adanya kemampuan karyawan dalam menaati segala ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Moral kerja

Moral kerja ialah suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki hasil pekerjaan yang lebih maksimal.

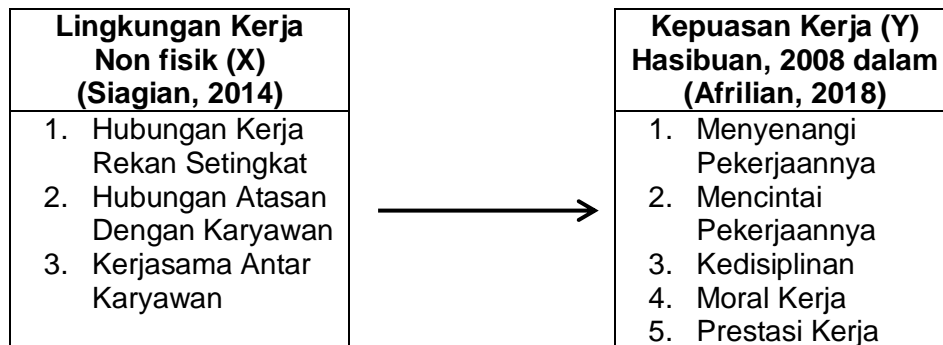
e) Prestasi kerja

Peningkatan prestasi kerja karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan kepuasannya dalam bekerja. Artinya karyawan berusaha untuk bekerja secara optimal, penuh tanggung jawab dan menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:42) menyatakan paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah, 2023

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian atau disebut juga paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang dirumuskan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2020)

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2020), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah metode survey, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 2020).

B. Lokasi Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas maka penulis melakukan penelitian pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat di Jl. Palang Merah No. 319 A Amuntai Tengah Kel. Murung Sari 71414.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap berjumlah 62 orang pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil populasi itu (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil dari karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten hulu sungai utara sebanyak 62 orang.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel penelitian

Sugiyono (2018:38) menyatakan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini ditemukan 2 variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

a. Variabel Independen

Sugiyono (2018: 39) menjelaskan variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) . Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja Non fisik.

b. Variabel Dependen

Sugiyono (2018:39) menjelaskan variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel operasional pada penelitian ini adalah:

a. Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai Variabel Bebas (X)

Menurut (Sedarmayanti, 2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Kepuasan kerja sebagai Variabel Terikat (Y)

Menurut Hasibuan (2008) dalam Afriliyan (2018) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Linier Variabel	Indikator	Sub Item	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik (X), adalah semua keadaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan kerja, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.	Hubungan Kerja Rekan Setingkat	1. Hubungan yang harmonis 2. Hubungan kekeluargaan 3. Hubungan tanpa saling intrik	1-3	Likert
	Hubungan Atasan dengan Karyawan	4. Menjaga hubungan baik 5. Saling menghargai 6. Saling menghormati	4-6	Likert
	Kerjasama Antar Karyawan	7. Kerjasama yang baik 8. Dapat menyelesaikan pekerjaan bersama dengan baik 9. Mengerjakan pekerjaan	7-9	Likert

		bersama secara efisien		
Kepuasan Kerja (Y), kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.	Menyenangi Pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sadar dengan tujuan 2. Mempunyai alasan memilih tujuan tersebut 3. Mengerti cara dalam bekerja 4. Menyenangi pekerjaannya 	1-4	Likert
	Mencintai Pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 5. Pekerjaan yang sudah sesuai dengan keinginannya 6. Senang dengan pekerjaan yang dikerjakan 	5-6	Likert
	Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 7. Menaati peraturan yang berlaku 8. Masuk kerja tepat waktu 9. Mempunyai target pekerjaan 	7-9	Likert
	Moral Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 10. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan 11. Loyalitas terhadap perusahaan 	10-11	Likert
	Prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 12. Bekerja secara optimal 	12	Likert

Sumber: Data diolah, 2023.

E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

a. Data primer

Menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), data primer merupakan data yang langsung diberikan kepada pengumpul data atau peneliti.

2. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dan fakta lingkungan kerjanon fisik dan kepuasan kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang cukup luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirm melalui pos, internet, atau

website, dll. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan tertulis yang nantinya akan dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada karyawan PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

F. Teknik Analisis Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist* yang diberi skor sebagai berikut :

Tabel 2 Instrumen Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data diolah, 2023

G. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari penggalan data kemudian diorganisasikan kedalam beberapa kategori, dijabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan peneliti, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan yang didasarkan pada hubungan fungsional dan kausal satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data SPSS versi 26.

1. Uji Kausalitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan persamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering dilakukan untuk uji validitas adalah menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor pertanyaan/ butir

y = skor total butir

n = jumlah sampel (responden)

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah :

- 1) Berdasarkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}
 - a) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut valid
 - b) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid
- 2) Melihat nilai signifikansi
 - a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut valid
 - b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, 2020) merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisar antara 0-1. Koefisien reliabilitas diambang r_x dengan x adalah indeks kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach's.

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_t^2}{\alpha^2} \right)$$

Keterangan :

Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3 Interpretasi nilai alpha

0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah, 2023

Menurut (Sujarweni, 2014), kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau sebaliknya dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik.

Menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), mengemukakan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistik parametris. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$.

Pada penelitian ini pengujian normalitas digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap

Kepuasan Kerja (Y), untuk mengetahui tiap variabel normal atau tidak, rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu rumus *kolmogorov smirnov* dengan data dikatakan normal jika nilainya > 0,05 maka data terdistribusi normal atau sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Sebelum analisis regresi digunakan maka diperlukan uji linieritas.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, menurut (Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, 2020), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah : $Y = a + bx$

Keterangan :

Y = Nilai variabel dependen yang diprediksi (lingkungan kerja non fisik)

a = Harga Y ketika harga $X=0$ (harga konstan)

b = Koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b (-) = turun

X = nilai variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

4. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen lingkungan kerja non fisik (X) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), maka dilakukan penelitian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang

diajukan, dilakukan pengujian secara parsial, pengujian secara parsial menggunakan uji t, dengan rumus :

$$T_{tabel} = \left(\frac{0,05}{2} : n-r-1 \right)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

r = nilai korelasi

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan data yang didapatkan melalui pengolahan data pada program SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak
- c. Jika nilai signifikan (Sig) < dari 0,05 maka variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- d. Jika nilai signifikan (Sig) > dari 0,05 maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

5. Uji Koefisien Determinasi

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan rumusan koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

H. Jadwal Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan bimbingan judul dengan dosen pembimbing, setelah mendapat persetujuan mengenai judul, maka peneliti peneliti mulai melakukan penyusunan proposal skripsi. setelah melakukan beberapa kali bimbingan dengan dosen pembimbing sampai mendapatkan persetujuan dan melakukan sidang seminar proposal pada tanggal 18 Agustus 2022.

Setelah melakukan sidang seminar, penulis melakukan bimbingan revisi sekaligus penyusunan kuisisioner pada rentan waktu 4 – 12 Agustus 2023, selanjutnya mendapatkan persetujuan penelitian dan pengumpulan data data dan penyebaran angket pada tanggal 13 – 18 Agustus 2023.

Setelah angket terkumpul maka penulis melakukan analisis data serta penyusuna laporan, dan diteruskan dengan bimbingan kepada dosen pembimbing. Dan pada tanggal 23 Agustus 2023 melakukan cek plagiasi dan pada tangfgal 24 Agustus 2023 mendaftarkan sidang skripsi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) deskripsi adalah suatu pemaparan, uraian atau penggambaran dengan kata-kata secara jelas dan terperinci. Sedangkan data merupakan bentuk jamak dari *datum*, yang berasal dari bahasa latin yang berarti “sesuatu yang diberikan”. Singkatnya, deskripsi data adalah menampilkan data agar dapat dipaparkan secara baik serta mudah untuk dimengerti.

Dalam penelitian ini, data yang dipakai terdiri dari dua variabel yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Berikut ini adalah gambaran umum dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang didirikan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor 05 Tahun 1989 tanggal 24 Februari 1989 Tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara pada awalnya beroperasi pada tahun 1983 dengan masih

berstatus sebagai Badan Pengelola Air Minum (BPAM) dengan kapasitas awal 45 ltr/dtk. Pada bulan Juni 1990, status BPAM dialihkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan 1995 kapasitas ditingkatkan menjadi 115 ltr/dtk. Namun, seiring dengan penambahan jumlah pelanggan dan penduduk maka kapasitas yang ada dioptimalkan menjadi 190 ltr/dtk dan seluruh yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara sebanyak 382,5 ltr/dtk sampai dengan tahun 2023.

Pada awalnya, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara sendiri merupakan gabungan dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan, yang kemudian dilakukan pemisahan terkait dari pemekaran Kabupaten Balangan dari Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dibentuk berdasarkan Berita Acara Pemisahan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Balangan beserta penyerahan aset dan personilnya pada tanggal 6 April 2004.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara saat ini memiliki 13 wilayah pelayanan, antara lain :

- a. Kantor Induk Amuntai Tengah
- b. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Alabio
- c. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Rantau Bujur
- d. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Danau Panggang
- e. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Babirik
- f. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Banjang

- g. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Muara Tapus
- h. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Sungai Tabukan
- i. Ibu Kota Kecamatan (IKK) Paminggir
- j. Instalasi Pengolahan Air (IPA) Telaga Silaba
- k. Instalasi Pengolahan Air (IPA) Tangkawang
- l. Instalasi Pengolahan Air (IPA) Muara Baruh
- m. Instalasi Pengolahan Air (IPA) Jarang Kuantan

2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara

a. Visi

“Menjadi PDAM yang Profesional, Maju, Berkarakter, dan Mandiri”. Visi yang dirumuskan ini mempunyai maksud bahwa PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara ingin menjadi PDAM yang memiliki aparatur yang siap dalam menjalankan fungsinya untuk memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Serta PDAM diharapkan mampu mengembangkan perusahaan melalui sumber pendanaan internal.

b. Misi

Dalam rangka pencapaian misi yang telah ditetapkan dan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, tantangan kedepan, serta memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai empat misi sebagai berikut :

- 1) Memenuhi kebutuhan air minum masyarakat
- 2) Mewujudkan layanan yang memuaskan pelanggan
- 3) Meningkatkan profesionalitas SDM
- 4) Meningkatkan nilai perusahaan

3. Fungsi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara

Sesuai dengan tujuannya dalam pengadaan penyediaan air bersih terhadap kebutuhan masyarakat di Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka dalam rangka menjalankan fungsi tersebut, kegiatan yang dilakukan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara antara lain :

- a. Mengolah sumber air untuk memperoleh sumber air yang bersih dan sehat sekaligus menyalurkan kepada semua pelanggan.
- b. Membangun jaringan transmisi dan distribusi dalam rangka untuk mengoptimalkan penyaluran air yang bersih dan sehat kepada seluruh masyarakat di wilayah kerja.

4. Struktur Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara

Berikut ini dijabarkan tugas dari masing-masing bagian kerja pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara :

a. Direktur

- 1) Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM.
- 2) Membina pegawai.
- 3) Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.

- 4) Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan.
 - 5) Menyusun rencana strategis bisnis lima tahunan (*business plan/ corporate plan*) yang disahkan oleh Bupati melalui usul Dewan Pengawas.
 - 6) Menyusun dan menyampaikan rencana bisnis dan anggaran tahunan PDAM yang merupakan penjabaran tahunan dan rencana strategis bisnis (*business plan/ corporate plan*) kepada Bupati melalui Dewan Pengawas.
 - 7) Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM.
 - 8) Merencanakan kegiatan perusahaan untuk jangka panjang dan jangka menengah serta mengkoordinasikan dan mengawasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - 9) Merumuskan strategi perusahaan dan menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Pengawas dalam pelaksanaan operasional perusahaan.
 - 10) Memelihara suasana kerja yang baik bagi seluruh karyawan.
- b. Dewan Pengawas
- 1) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan PDAM.
 - 2) Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM, antara lain pengangkatan direksi, program kerja yang diajukan oleh direksi, rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta

menerima, memeriksa atau menandatangani Laporan Triwulan dan Laporan Tahunan.

- 3) Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis bisnis (*business plan/ corporate plan*), dan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Bupati untuk mendapatkan pengesahan.

c. Satuan Pengawas Intern (SPI)

- 1) Menyusun rencana kerja dan anggaran Satuan Pengawas Internal.
- 2) Mengkoordinir kegiatan pemeriksaan, analisis dan evaluasi terhadap kinerja fungsi organisasi, penyelenggaraan keuangan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan PDAM.
- 3) Memberikan rekomendasi untuk penyelesaian masalah yang dihadapi PDAM.
- 4) Mendampingi dan membantu kelancaran pelaksanaan pemeriksaan eksternal.

d. Bagian Adm. Umum, Keuangan dan Kepegawaian

- 1) Mengawasi dan bertanggung jawab atas pengetikan surat dan pendistribusiannya.
- 2) Melaksanakan kegiatan persiapan rapat, pertemuan, upacara serta kegiatan lainnya yang berhubungan dengan dinas.
- 3) Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.

- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.
- e. Kepala Bagian Teknik
- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan teknik, produksi dan distribusi.
 - 2) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi sumber air dan sumber mata air tanah.
 - 3) Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan kimia, melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.
- f. Seksi Transmisi & Distribusi
- 1) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus-menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan.
 - 2) Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa atau jaringan, pipa pompa tekan dan pelayanan gangguan.
 - 3) Mengkoordinir pemasangan sambungan baru untuk pelanggan.
 - 4) Meneliti sambungan-sambungan pipa yang tidak resmi.
 - 5) Mengatur dan mengkoordinir pengujian meter air yang baru, menyusun rencana penggantian meter yang rusak serta pemeliharaannya.
- g. Seksi Produksi & Laboratorium
- 1) Menyenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi.

- 2) Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin, ketenangan, kualitas serta laboratorium.
 - 3) Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Bagian Teknik.
 - 5) Mengadakan analisa kimiawi dan bakteriologi sehingga mutu air yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan.
- h. Seksi Perawatan
- 1) Memeriksa dan mengatur secara berkala serta mengkoordinir pelaksanaan perbaikan, perawatan instalasi, mesin-mesin, kelistrikan dan pompa air.
 - 2) Membuat dan inventarisasi peralatan instalasi perpompaan yang ada diseluruh wilayah secara berkala.
- i. Seksi Perencanaan & Evaluasi
- 1) Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan.
 - 2) Merencanakan pengadaan penyediaan sarana air minum untuk program-program penyambungan dan pengawasan serta untuk pendistribusiannya.
 - 3) Menyiapkan bahan-bahan pemantauan dan melaksanakan evaluasi serta pelaporan tentang penggunaan air yang akan di produksinya.

- 4) Mengkoordinir dan mengawasi pembuatan gambar-gambar perencanaan.

j. Bagian Hubungan Langgan

- 1) Merencanakan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang hubungan langganan.
- 2) Melakukan program penyambungan, penyaluran meter air dan memeriksa data penggunaan berdasarkan meter air.
- 3) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening langganan.
- 4) Menyelenggarakan fungsi pengawasan meter air , pengendalian meter air dan administrasi meter air.

k. Kepala Unit Ibu Kota Kecamatan

- 1) Menjaga kestabilan mutu air dan mengawasi seluruh proses pengolahan air.
- 2) Melaksanakan penelitian dan analisis keadaan mutu air sebelum dan sesudah diolah.

l. Kepala Instalasi Pengolahan Air

- 1) Memastikan dan menunjang kelancaran distribusi air pada masyarakat.

5. Karakteristik umum responden

Karakteristik responden adalah gambaran atau uraian responden pada penelitian. Karakteristik responden ini berguna untuk menguraikan deskripsi atau identitas para responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, responden dalam penelitian ini sebanyak 62 orang yang merupakan karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kabupaten Hulu Sungai Utara. Untuk memperjelas karakteristik responden, maka dibawah ini disajikan data dalam bentuk tabel.

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	74.2	74.2	74.2
	Perempuan	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Pada tabel 6 menyatakan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan. Dari total responden yang berjumlah 62 karyawan, responden laki-laki memiliki persentase sebesar 74,2% atau berjumlah 46 karyawan, sementara untuk responden perempuan memiliki persentase sebesar 25,8% atau berjumlah 16 karyawan. Hal ini dikarenakan PDAM Kab. HSU adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 5 Usia responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-25	6	9.7	9.7	9.7
	26-35	28	45.2	45.2	54.8
	36-45	13	21.0	21.0	75.8
	46-55	13	21.0	21.0	96.8
	56-65	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Pada tabel 7 diatas, dijelaskan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden berusia 26-35 tahun yaitu berjumlah 28 karyawan

atau 45,2%. Hal ini berarti bahwa usia tersebut cukup produktif dan memiliki pengalaman dalam mengembangkan proses bisnis pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Hulu Sungai Utara. Ini jelas sangat baik untuk memajukan suatu perusahaan, usia tersebut masih sangat produktif dan berpengalaman.

c. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel 6 Pendidikan responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	4.8	4.8	4.8
	SLTP	2	3.2	3.2	8.1
	SMA	8	12.9	12.9	21.0
	SMK	15	24.2	24.2	45.2
	MAN	2	3.2	3.2	48.4
	Paket C	3	4.8	4.8	53.2
	STM	3	4.8	4.8	58.1
	D3	3	4.8	4.8	62.9
	S1	22	35.5	35.5	98.4
	S2	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Pada tabel 8 menggambarkan bahwa pendidikan responden ini didominasi oleh responden S1 dengan jumlah 22 karyawan atau 35,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa taraf pendidikan S1 merupakan syarat standar kerja yang baik sehingga dapat membentuk karakter karyawan yang memiliki keterampilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Karakteristik berdasarkan jabatan

Tabel 7 Jabatan responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Satuan Pengawas Intern	2	3.2	3.2	3.2
	Bagian ADM, Umum, Kepegawaian dan Keuangan	1	1.6	1.6	4.8
	Keuangan	10	16.1	16.1	21.0
	Umum & IT	9	14.5	14.5	35.5
	Kepegawaian	4	6.5	6.5	41.9
	Hublang	1	1.6	1.6	43.5
	Rekening dan Penagihan	2	3.2	3.2	46.8
	Humas	2	3.2	3.2	50.0
	Teknik	1	1.6	1.6	51.6
	Produksi atau Pengolahan	12	19.4	19.4	71.0
	Laboraturium	5	8.1	8.1	79.0
	Transmisi dan Distribusi	7	11.3	11.3	90.3
	Perencanaan	2	3.2	3.2	93.5
	Perawatan	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0		

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Pada tabel 9 diatas, dijelaskan bahwa pada PDAM Kab, HSU banyak didominasi oleh pegawai bagian produksi atau pengolahan dengan jumlah responden 12 karyawan atau sebanyak 19,4%. Hal ini karena PDAM merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa produksi air bersih bagi masyarakat, sehingga karyawan yang banyak adalah bagian produksi atau pengolahan.

6. Tanggapan responden terhadap variabel penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden, berdasarkan penentuan nilai dari pernyataan responden maka kelasnya adalah sebagai berikut : Nilai 1,00-1,80 = sangat tidak setuju, Nilai 1,81-2,60 = tidak setuju, Nilai 2,61-3,40 = netral, Nilai 3,41-4,20 = setuju, Nilai 4,21-5,00 = sangat setuju

a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Tabel 8 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik

Indikator	Pernyataan	Nilai					Jumlah respond er	Jumlah nilai	Rata-rata	Kelas
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)				
X1.1	1	0	0	14	32	16	62	250	4,03	Setuju
	2	0	0	13	36	13	62	248	4,00	Setuju
	3	0	0	10	41	11	62	249	4,02	Setuju
X1.2	4	0	2	8	34	18	62	254	4,10	Setuju
	5	0	0	9	44	9	62	248	4,00	Setuju
	6	0	9	14	27	12	62	228	3,68	Setuju
X1.3	7	0	9	11	32	10	62	229	3,69	Setuju
	8	0	3	6	36	17	62	253	4,08	Setuju
	9	0	10	11	33	8	62	225	3,63	Setuju

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel, tanggapan dari 62 responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik (X), yaitu pada pernyataan 1 dengan jumlah nilai 250 dengan nilai rata-rata 4,03, pernyataan 2 dengan jumlah nilai 248 dengan nilai rata-rata 4,00, pernyataan ke 3 dengan nilai 249 dengan nilai rata-rata 4,02, pernyataan no 4 dengan nilai 254 nilai rata-rata 4,10, pernyataan ke 5 dengan nilai 248 nilai rata-rata 4,00, pernyataan ke 6 dengan nilai 228 nilai rata-rata 3,68, pernyataan ke 7 dengan nilai 229 nilai rata-rata 3,69, pernyataan ke 8 dengan nilai 253 nilai rata-rata 4,08, pernyataan ke 9 dengan nilai 225 nilai rata-rata 3,63.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 9 Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja

Indikator	Pernyataan	Nilai					Jumlah responden	Jumlah nilai	Rata-rata	Kelas
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)				
Y1.1	1	0	0	9	44	9	62	248	4,00	Setuju
	2	0	0	11	41	10	62	247	3,98	Setuju
	3	0	0	15	39	8	62	241	3,89	Setuju
	4	0	2	19	32	9	62	234	3,77	Setuju
Y1.2	5	0	0	17	35	10	62	241	3,89	Setuju
	6	0	1	17	37	7	62	236	3,81	Setuju
Y1.3	7	0	2	14	33	13	62	243	3,92	Setuju
	8	0	7	18	27	10	62	226	3,65	Setuju
	9	0	8	15	32	7	62	224	3,61	Setuju
Y1.4	10	0	7	9	40	6	62	231	3,73	Setuju
	11	0	4	8	46	4	62	236	3,81	Setuju
Y1.5	12	0	1	10	44	7	62	243	3,92	Setuju

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel, tanggapan dari 62 responden terhadap *Sumber* :

Hasil *output* SPSS V26, 2023

variabel kepuasan kerja (Y), yaitu pada pernyataan 1 dengan jumlah nilai 248 dengan nilai rata-rata 4,00, pernyataan 2 dengan jumlah nilai 247 dengan nilai rata-rata 3,98, pernyataan ke 3 dengan nilai 241 dengan nilai rata-rata 3,89, pernyataan no 4 dengan nilai 234 nilai rata-rata 3,77, pernyataan ke 5 dengan nilai 241 nilai rata-rata 3,89, pernyataan ke 6 dengan nilai 236 nilai rata-rata 3,81, pernyataan ke 7 dengan nilai 236 nilai rata-rata 3,61, pernyataan ke 8 dengan nilai 226 nilai rata-rata 3,65, pernyataan ke 9 dengan nilai 224 nilai rata-rata 3,61, pernyataan ke 10 dengan nilai

231 nilai rata-rata 3,73, pernyataan ke 11 dengan nilai 236 nilai rata-rata 3,81, pernyataan ke 12 dengan nilai 243 nilai rata-rata 3,92.

7. Statistik deskriptif

Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

a. Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik (X)

Tabel 10 Statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	2	3	5	250	4.03	.701
X1.2	62	2	3	5	248	4.00	.653
X1.3	62	2	3	5	249	4.02	.587
X1.4	62	3	2	5	254	4.10	.740
X1.5	62	2	3	5	248	4.00	.543
X1.6	62	3	2	5	228	3.68	.954
X1.7	62	3	2	5	229	3.69	.916
X1.8	62	3	2	5	253	4.08	.753
X1.9	62	3	2	5	225	3.63	.910
Valid N (listwise)	62						

Sumber : Hasil output SPSS V26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik (X), diketahui pada item X1.4 dengan pernyataan yang berbunyi “Hubungan atasan dengan bawahan dijaga dengan baik”, dinilai paling tinggi berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 4,10. Sedangkan pada item X1.9 dengan pernyataan “Kerjasama antar karyawan bisa terjalin dengan baik dan dapat menyelesaikan

pekerjaan secara efisien”, dinilai paling rendah berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 3,63.

b. Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja (Y)

Tabel 11 Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	62	2	3	5	248	4.00	.543
Y1.2	62	2	3	5	247	3.98	.587
Y1.3	62	2	3	5	241	3.89	.603
Y1.4	62	3	2	5	234	3.77	.734
Y1.5	62	2	3	5	241	3.89	.655
Y1.6	62	3	2	5	236	3.81	.649
Y1.7	62	3	2	5	243	3.92	.753
Y1.8	62	3	2	5	226	3.65	.889
Y1.9	62	3	2	5	224	3.61	.856
Y1.10	62	3	2	5	231	3.73	.793
Y1.11	62	3	2	5	236	3.81	.649
Y1.12	62	3	2	5	243	3.92	.581
Valid N (listwise)	62						

Sumber : Hasil output SPSS V26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari statistik deskriptif variabel kepuasan kerja (Y), diketahui pada item Y1.1 dengan pernyataan yang berbunyi “Dalam bekerja, saya selalu sadar dengan tujuan yang ingin saya capai”, dinilai paling tinggi berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 4,00. Sedangkan pada item Y1.9 dengan pernyataan “Dalam bekerja saya selalu taat dalam segala ketentuan perusahaan”, dinilai paling rendah berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 3,61.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Tabel 12 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X)

Dimensi variabel	No item	r hitung	r table (5%)	Kondisi	Sig	Kriteria
X1.1	1	0,761	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,819	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,724	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
X1.2	4	0,799	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	5	0,615	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,893	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	7	0,863	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,738	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,859	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah. 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan dalam kuisisioner tentang lingkungan kerja non fisik (X) lebih besar daripada r_{tabel} dan taraf signifikansinya lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 13 Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y)

Dimensi variabel	No item	r hitung	r table (5%)	Kondisi	Sig	Kriteria
Y1.1	1	0,7434	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	2	0,757	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	3	0,824	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	4	0,816	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
Y1.2	5	0,809	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	6	0,805	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
Y1.3	7	0,817	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	8	0,731	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	9	0,857	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
Y1.4	10	0,787	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
	11	0,668	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid
Y1.5	12	0,632	0,250	$r_{hitung} > r_{tabel}$	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah. 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh pernyataan dalam kuisioner tentang kepuasan kerja (Y) lebih besar daripada r_{tabel} dan taraf signifikansinya lebih kecil daripada 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X)

Tabel 14 Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N	Item	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X)	0,922	62	9	Reliabel

Sumber : Data diolah. 2023

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *cronbach's alpha* terdapat angka 0,922 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar daripada 0,60 dengan ($0,922 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X) berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi adalah sangat reliabel.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 15 Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N	Item	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,936	62	12	Reliabel

Sumber : Data diolah. 2023

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *cronbach's alpha* terdapat angka 0,936 untuk variabel kepuasan kerja (Y) yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar daripada 0,60 dengan ($0,936 > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

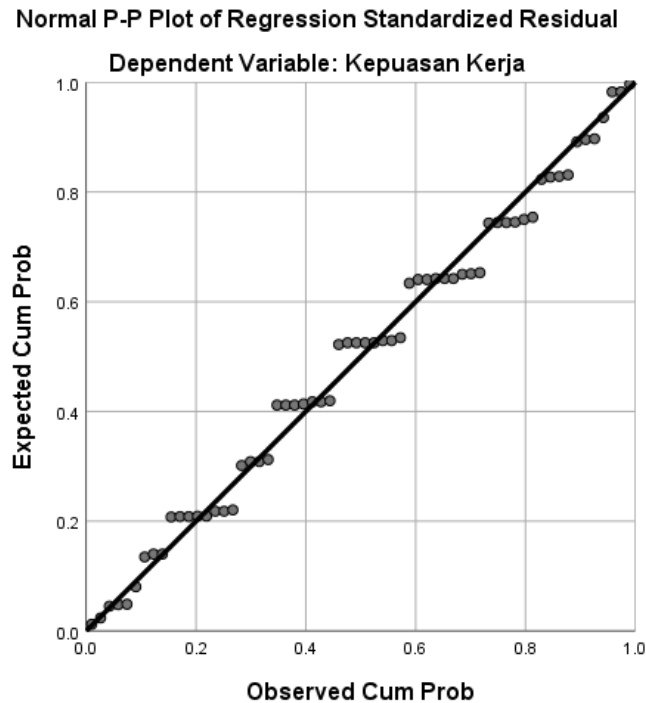
Tabel 16 Hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40138298
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih besar daripada 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji normalitas bisa juga dilakukan dengan menggunakan *p-plot* yaitu dengan ketentuan apabila titik-titik dilihat mendekati garis diagonal, maka data terdistribusi normal. Dibawah ini hasil uji analisis garafik *p-plot* :

Gambar 2 grafik *p*-plot

Sumber : Hasil output SPSS V26, 2023

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 17 Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.432	2.899		3.599	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.009	.081	.848	12.399	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil output SPSS V26, 2023

Dari *output* didapatkan model persamaan regresi sederhana yaitu : $Y = 10,432 + 1,009$

Perubahan diatas merupakan pertambahan bila b positif dan penurunan bila b negatif. Hasil persamaan diatas diketahui nilai konstanta sebesar 10,432 merupakan keadaan saat kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik.

Selanjutnya, nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja non fisik menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,009.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 18 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.432	2.899		3.599	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.009	.081	.848	12.399	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *t hitung* sebesar 12,399 lebih besar daripada nilai *t tabel* sebesar 2,000 ($12,399 > 2,000$), dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ daripada

0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 19 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.715	3.430
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Hasil *output* SPSS V26, 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,848, dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,719 atau 71,9% dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebesar 71,5% sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji. Diambil nilai dari *Adjusted R Square* karena sampel yang digunakan dalam penelitian kurang dari 100. (Pallant, 2011)

Penulis menguji seberapa kuat hubungan atau pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X) terhadap kepuasan kerja (Y), maka digunakan nilai koefisien, yaitu sebagai berikut :

Tabel 20 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut, maka nilai 0,715 (71,5%) termasuk korelasi kuat, sifat hubungan positif dan saling berhubungan satu sama lain.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari statistik deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik (X), diketahui pada item X1.4 dengan pernyataan yang berbunyi “Hubungan atasan dengan bawahan dijaga dengan baik”, karena yang terjadi di lingkungan kerja perlu diperhatikan agar menciptakan komunikasi dua arah. dinilai paling tinggi berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 4,10. Sedangkan pada item X1.9 dengan pernyataan “Kerjasama antar karyawan bisa terjalin dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien”, oleh karna itu harus

memperhatikan dan fokus tujuan akhir apa yang ingin dicapai dinilai paling rendah berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 3,63.

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari statistik deskriptif variabel kepuasan kerja (Y), diketahui pada item Y1.1 dengan pernyataan yang berbunyi “Dalam bekerja, saya selalu sadar dengan tujuan yang ingin saya capai”, dalam bekerja saya mampu dan bertanggung jawab sehingga mencapai tujuan akhir yang ingin dicapai perusahaan dinilai paling tinggi berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 4,00. Sedangkan pada item Y1.9 dengan pernyataan “Dalam bekerja saya selalu disiplin dan taat dalam segala ketentuan perusahaan”, bekerja saya selalu taat dalam segala ketentuan perusahaan, untuk hal ini mengenai pentingnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta memberikan pemahaman lebih kepada karyawan atas manfaat dari ketaatan dan kesadaran terhadap peraturan perusahaan, dinilai paling rendah berdasarkan nilai rata-rata dengan skor 3,61.

Dari *output* regresi linear sederhana didapatkan model persamaan regresi yaitu : $Y = 10,432 + 1,009$ Perubahan tersebut merupakan pertambahan bila b positif dan penurunan bila b negatif. Hasil persamaan tersebut diketahui nilai konstanta sebesar 10,432 merupakan keadaan saat kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik.

Selanjutnya, nilai positif yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja non fisik menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) adalah searah, dimana setiap kenaikan

satu variabel lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,009.

Pada hasil uji *t* diketahui bahwa nilai *t hitung* sebesar 12,399 lebih besar daripada nilai *t tabel* sebesar 2,000 ($12,399 > 2,000$), dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,848, dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,719 atau 71,9% dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebesar 71,5% sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Dwi Silvia Eka S., (2016), (Surjosuseno, 2015), (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014), (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan yang tidak mendukung penelitian oleh Rusli Yasin (2016) mengatakan bahwa lingkungan non fisik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja Karyawan dapat dikatakan kurang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Besarnya pengaruh lingkungan Non Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara sebesar 71,5% sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang diuji.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti bermaksud memberikan saran kepada :

1. PDAM Kabupaten Hulu Sungai Utara
 - a. Indikator (tertinggi) dari variabel lingkungan kerja non fisik, hubungan atasan dengan bawahan dijaga dengan baik, hubungan atasan dengan bawahan harus dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Sedangkan indikator (terendah) adalah kerjasama antar karyawan bisa terjalin dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif, kerjasama tim dilakukan karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi, kerjasama dan komunikasi

didalam dan bagian-bagian perusahaan. (Mulia, 2019; Siregar & Nasution, 2010).

- b. Indikator (tertinggi) dari variabel kepuasan kerja adalah indikator Dalam bekerja saya selalu sadar dengan tujuan yang ingin saya capai, dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan lagi, sedangkan indikator (terendah) adalah Dalam bekerja saya selalu disiplin dan taat dalam segala ketentuan perusahaan, kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesediaan menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya,(hasibuan, 2017:193) .

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, agar dapat menyempurnakan kekurangan ataupun kelemahan dalam hasil penelitian ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, dengan menambahkan teori-teori atau variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Silvia S (2016); Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
- (Handoko, 2014); *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan (2008) dalam Afrilian (2018) mengemukakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
- Hasibuan (2008); *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan (2012); *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan (2017); *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan (2018); Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.
- Mangkunegara (2005); *Manajemen Sumber daya Manusia Prusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2017); *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moulana, Sunuharyo, Utami (2017); Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia TBK Jatim Selatan).
- Rahmawati, swasto, prasetya (2014); Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.
- Ridwan Mahanka (2016); Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Transformasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Rivai (2010); *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rusli Yasin (2016); Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero) Bandung.

- Sedarmayanti (2001); *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti (2010); *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011); *Manajemen sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Reflika Aditama.
- Siagian (2014); *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*.
- Sutrisno (2010); *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono (2010); *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono (2012); *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono (2018); *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni (2014); *Metodelogi penelitian: Lengkap, Praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Wuryanano (2013); *Penghargaan Pengelola Lembaga terbaik dari Mendikbud*.