



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK
TURANGIE PALM OIL MILL**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

GEBBY GITA FARERA
NPM 1615310156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : GEBBY GITA FARERA
NPM : 1615310156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM
OIL MILL

Medan, Juli 2020

KETUA PROGRAM STUDI

Nurafrina Siregar, S.E., M.Si

PEMBIMBING I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

DEKAN

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

PEMBIMBING II

Mesra B, S.E., M.M



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : GEBBY GITA FARERA
NPM : 1615310156
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM
OIL MILL

Medan, Juli 2020

ANGGOTA I


Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

ANGGOTA III


Febrilian Lestario, S.T., M.Si

KETUA


Nurafrina Sirogar, S.E., M.Si

ANGGOTA II


Mesra B, S.E., M.M

ANGGOTA IV


Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : GEBBY GITA FARERA
NPM : 1615310156
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM
OIL MILL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2020


Gebby Gita Farera



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gebby Gita Farera
Tempat / Tanggal lahir : Pante Buaya, 10 Oktober 1999
NPM : 1615310156
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun Bandar Telu, Desa Perkebunan Bandar Telu
Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2020



Gebby Gita Farer.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: GEBBY GITA FARERA

Lahir

: PANTE BUAYA / 10 Oktober 1999

Nomor Mahasiswa

: 1615310156

di

: Manajemen

: Manajemen SDM

Nilai yang telah dicapai

: 126 SKS, IPK 3.64

: 085207935837

menyajikan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

SIS KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PP London Sumatra
 esia, Tbk Turangie Palm Oil MILO

Mengetahui Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Mengetahui Wakil Ketua


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 17 Oktober 2019

Pemohon,


 (Gebby Gita Farera)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)



Tanggal : 17 - 10 - 2019

Ditetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :


 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Ditetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 17 - 10 - 2019

Ditetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:


 (M. B. SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
 Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, SABTU Tanggal, 4 Bulan, JULI Tahun, 2020, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi MANAJEMEN Semester Akademik 2016 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : GEBBY GITA FARERA
 NPM : 1615310156
 Program Studi : MANAJEMEN
 Tanggal Ujian : SELASA, 4 - JULI - 2020
 Judul Skripsi Lama : ANALISIS KEMASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM OIL MILL
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK TURANGIE PALM OIL MILL

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

0	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafrina Siregar, S.E., M.M	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, S.E., M.M	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Mesra B, S.E., M.M	
4	Anggota III/ Penguji I	Febriani Lestari, S.T., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M	

Revisi: Permohonan Meja Hijau

Medan, 08 Mei 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GEBBY GITA FARERA
Tempat/Tgl. Lahir : PANTE BUAYA / 10 Oktober 1999
Nama Orang Tua : SYARIFUDDIN
No. M : 1615310156
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085207935837
Alamat : Dusun Bandar Telu Desa Perkebunan Bandar Telu
Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat

Saya yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaiki nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **XL**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



GEBBY GITA FARERA
1615310156

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Relationship





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 8455571
Website: www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan-Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II : Mesra B, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Gebby Gita Farera
Jurusan/Program Mahasiswa : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310156
Jenjang Pendidikan : SI (Strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/4/2020	Bab I Identifikasi Masalah	NP	perbaikan
18/4/2020	Bab II Populasi & Sampel	NP	—
	Pembahasan	NP	—
	Kesimpulan & Form	NP	—
24/4/2020	dan selanjutnya	NP	—

Pembimbing I


Nashrudin Setiawan, S.E., M.M

Medan, 20 April 2020
Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan,


Dr. Surya Nita S.H., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 8455571
Website: www.panca.budi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan-Indonesia

Universitas	: Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas	: Sosial Sains
Dosen Pembimbing I	: Nashrudin Setiawan, S.E., M.M
Dosen Pembimbing II	: Mesra B, S.E., M.M
Nama Mahasiswa	: Gebby Gita Farera
Jurusan/Program Mahasiswa	: Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310156
Jenjang Pendidikan	: S1 (Strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi	: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
24/4/20	Jarak Spasi Di sesuaikan Tabel di rapikan urutan penomoran (BAB IV)		
25/4/20	Acc Sidang meja hijau		

Pembimbing II

Mesra B, S.E., M.M

Medan, 20 April 2020
Diketahui/Disetujui Oleh:
Dekan,



Dr. Surya Nita S.H., M.Hu

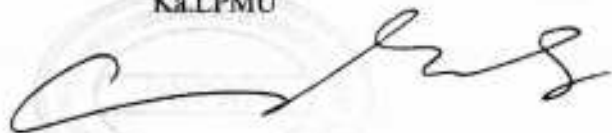
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1927/PERP/BP/2020

Diketahui bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : GEBBY GITA FARERA
P.M. : 1615310156
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan/Kelas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

terhitung sejak tanggal 12 Mei 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Mei 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Muhammad Muttaqin, S. Kom., M.Kom.

Acc jilid '12
NS
7

Acc jilid box

16/7/20



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. PP LONDON SUMATRA INDONESIA, TBK
TURANGIE PALM OIL MILL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

GEBBY GITA FARERA
NPM 1615310156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi seorang karyawan demi kelancaran pekerjaannya dan juga adanya kepuasan dalam bekerja. Melihat hal tersebut maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 61 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2) lalu diolah dengan SPSS versi 20. Hasil analisis menggunakan uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil t_{hitung} 2,606 sedangkan t_{tabel} 1,671 dan signifikan sebesar 0,012, sehingga t_{hitung} 2,606 > t_{tabel} 1,671 pada signifikan 0,012 < 0,05. Untuk hasil variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil t_{hitung} 5,446 sedangkan t_{tabel} 1,671 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 5,446 > t_{tabel} 1,671 pada signifikan 0,000 < 0,05. Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil F_{hitung} 19,489 sedangkan F_{tabel} 3,16 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga F_{hitung} 19,489 > F_{tabel} 3,16 pada signifikan 0,000 < 0,05. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 38.1% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 61.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Physical work environment and work experience is a very important thing for an employee for the smooth running of work and also the satisfaction of working. Seeing this, a study was conducted with the aim to determine the effect of the physical work environment and work experience on job satisfaction in employees of PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. This research uses a quantitative method with a sample of 61 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data obtained were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination and then processed with spss version 20. The result of the analysis using the t test found that physical work environment variables were partial positive and significant effect on job satisfaction with the results of t_{count} 2,606 while t_{table} 1,671 and significant at 0,012, so t_{count} 2,606 > t_{table} 1,671 at significant 0,012 < 0,05. For the results of work experience variables partially positive and significant effect on job satisfaction with the results of t_{count} 5,446 while t_{table} 1,671 and significant at 0,000, so that t_{count} 5,446 > t_{table} 1,671 at significant 0,000 < 0,05. Then the results of the analysis using the F test can be seen that the physical work environment and work experience serempakeously have a positive and significant effect on the job satisfaction with the results of F_{count} 19,489 while F_{table} 3,16 and significant at 0,000, so F_{count} 19,489 > F_{table} 3,16 at significant 0,000 < 0,05. The result of the analysis using the coefficient of determination in know that 38,1% job satisfaction can be obtained and explained by the physical work environment and work experience. While the remaining 61,9% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Experience and Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	8

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	10
1. Kepuasan Kerja.....	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	11
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja	12
d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
e. Indikator Kepuasan Kerja	14
2. Lingkungan Kerja Fisik	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	16
b. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	17
d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	18
3. Pengalaman Kerja.....	20
a. Pengertian Pengalaman Kerja	20
b. Manfaat Pengalaman Kerja.....	22
c. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	22
d. Indikator Pengalaman Kerja.....	23
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	29

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
1. Lokasi Penelitian	30
2. Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel	31
3. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Definisi Operasional	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisa Data	35
1. Uji Instrumen	35
a. Uji Validitas	35
b. Uji Reliabilitas	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Multikolinieritas.....	36
c. Uji Heteroskedastisitas.....	36
3. Analisis Regresi Linier Berganda	37
4. Uji Hipotesis (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	38
a. Uji T	38
b. Uji F	39
c. Koefisien Determinasi.....	39

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian.....	41
1. Sejarah Singkat PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill	41
2. Visi, Misi dan Nilai Utama PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Turangie Palm Oil Mill.....	42
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	43
B. Deskripsi Karakteristik Responden	51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	52
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
C. Deskripsi Variabel Penelitian	53
D. Uji Kualitas Data	67
1. Uji Instrumen	67
a. Uji Validitas	67
b. Uji Reliabilitas	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Normalitas	69

b. Uji Multikolinieritas.....	70
c. Uji Heteroskedastisitas.....	71
3. Regresi Linier Berganda	72
4. Uji Hipotesis (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	73
a. Uji T	73
b. Uji F	75
c. Koefisien Determinasi (Nilai <i>R Square</i>).....	76
E. Pembahasan	77
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	77
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	77
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	78

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra- Survey Kepuasan Kerja (Y).....	2
Tabel 1.2 Pra- Survey Lingkungan Kerja Fisik (X ₁).....	4
Tabel 1.3 Pra-Survey Pengalaman Kerja (X ₂).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Sampel.....	32
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.4 Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Dalam Bekerja Selalu Mengikuti Arahan Dari Atasan	54
Tabel 4.5 Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Mendapatkan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan	54
Tabel 4.6 Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai Dengan Apa Yang Saya Kerjakan	55
Tabel 4.7 Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Perusahaan Memiliki Peraturan Yang Jelas Tentang Naiknya Grade/Golongan Untuk Karyawan.....	55
Tabel 4.8 Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Mendapatkan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kepribadian Yang Dimiliki.....	56
Tabel 4.9 Pernyataan Y.6 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Memiliki Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Minat	57
Tabel 4.10 Pernyataan Y.7 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Rekan Kerja Membantu Saya Apabila Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja.....	57
Tabel 4.11 Pernyataan Y.8 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Atasan Sangat Ramah Kepada Para Karyawan.....	58
Tabel 4.12 Pernyataan X1.1 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Merasa Penerangan Pada Saat Bekerja Baik Pada Pagi, Siang Maupun Malam Sudah Memadai	58
Tabel 4.13 Pernyataan X1.2 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Merasa Penerangan Yang Ada Tidak Membuat Pekerjaan Terganggu	58
Tabel 4.14 Pernyataan X1.3 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Bekerja Ditempat Yang Bebas Dari Sampah Berserakan	59
Tabel 4.15 Pernyataan X1.4 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Perusahaan Telah Menyediakan Tempat Sampah Dibeberapa Bagian Kerja.....	60
Tabel 4.16 Pernyataan X1.5 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Perusahaan Memiliki Sirkulasi Udara Yang Kurang Baik.....	60
Tabel 4.17 Pernyataan X1.6 Deskripsi Jawaban Responden Terkait	

	Saya Tidak Mendapatkan Masker Sebagai Pelindung Dari Pencemaran Udara	61
Tabel 4.18	Pernyataan X1.7 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Perusahaan Memiliki Peredam Suara Agar Tidak Mengganggu Fokus Karyawan Saat Bekerja Akibat Alat-Alat Mesin	61
Tabel 4.19	Pernyataan X1.8 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Merasa Terganggu Ketika Ada Rekan Kerja Yang Berbincang Diarea Tempat Kerja	62
Tabel 4.20	Pernyataan X2.1 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Mempunyai Lama Waktu Kerja Diperusahaan Yang Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas	62
Tabel 4.21	Pernyataan X2.2 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Memiliki Masa Kerja Yang Menghasilkan Sebuah Pengetahuan Yang Dapat Membantu Mengurangi Kesalahan Ketika Bekerja	63
Tabel 4.22	Pernyataan X2.3 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Mempunyai Kemahiran Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Diberikan	64
Tabel 4.23	Pernyataan X2.4 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Memiliki Tingkat Pengetahuan Yang Cukup Memadai Dengan Pekerjaan Saya Saat Ini	64
Tabel 4.24	Pernyataan X2.5 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Tidak Menguasai Segala Jenis Prosedur Mengenai Peralatan Dalam Semua Bagian Kerja	65
Tabel 4.25	Pernyataan X2.6 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Menggunakan Pengetahuan Yang Ada Untuk Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Lebih Optimal.....	65
Tabel 4.26	Pernyataan X2.7 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Telah Menguasai Peralatan Yang Terkait Dengan Pekerjaan Sesuai Dengan Beban Kerja.....	66
Tabel 4.27	Pernyataan X2.8 Deskripsi Jawaban Responden Terkait Saya Menggunakan Peralatan Kerja Yang Disediakan Oleh Perusahaan Untuk Menunjang Aktivitas Kerja.....	66
Tabel 4.28	Uji Validitas	67
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.31	Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.32	Uji Parsial.....	74
Tabel 4.33	Uji Serempak.....	75
Tabel 4.34	Uji Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Koseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk T-POM.....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	72

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan karunianya baik itu berupa nikmat kesempatan, kesehatan fisik maupun akal pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Adapun judul yang penulis angkat dalam penelitian ini ialah: **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.**

Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi dengan adanya bantuan berbagai pihak kesulitan yang ada dapat diatasi. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan maupun arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Mesra B, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan maupun arahan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi.
6. Bapak dan Ibu Dosen dan Seluruh Staf Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Bapak Rangkuti Simanjuntak Selaku *Mill Manager* PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Palm Oil Mill.
8. Bapak Sarso Suparto, S.E selaku Bagian Kasie PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill, sekaligus yang memberikan izin dan arahan kepada penulis dalam kegiatan penelitian.
9. Bapak dan ibu seluruh staf dan jajaran karyawan yang ada di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang telah memberikan waktunya kepada penulis pada saat mengumpulkan data informasi yang dibutuhkan.
10. Teristimewa untuk Ayahanda Syarifuddin dan Ibunda Rita Wati tercinta. Terima kasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan doa dan dukungan yang sangat mempengaruhi dalam perjalanan kehidupan penulis, semoga Allah SWT membalas kebaikannya.
11. Saudari Yurika Prastika (Kakak) dan seluruh keluarga besar atas semangat dan doa yang diberikan.
12. Sahabat terbaik penulis yaitu Afrizal yang membantu dan setia menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi.

13. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas pesahabatan yang membantu satu sama lain.

14. Seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas persahabatan yang membantu satu sama lain.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan dalam isi maupun susunannya yang disebabkan keterbatasan pengetahuan penulis. Semoga skripsi ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis tetapi juga bagi para pembaca.

Wassalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2020
Penulis

Gebby Gita Farera
1615310156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sudah sangat ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan ataupun bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan tidak hanya itu saja setiap perusahaan juga dituntut untuk dapat waspada dan peka terhadap segala perubahan kondisi usaha yang dihadapi agar perusahaan dapat tetap mempertahankan keberadaannya dalam dunia bisnis. Untuk meraih sebuah daya saing diperlukan sumber daya manusia, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Perusahaan dibidang apapun untuk mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Untuk itu penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya yang ada agar mereka dapat menjalankan tugas yang dibebankan dengan sangat baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan cenderung bekerja dengan baik apabila kepuasan telah diperoleh olehnya dari pekerjaannya, bahkan kepuasan kerja karyawan dapat mendorong pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil dan hal positif lainnya. Seperti yang telah dijelaskan oleh Robbins (2015: 170) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut maka kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam kelancaran pencapaian tujuan perusahaan, hal itupun berlaku di dalam PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill. PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill adalah sebuah industri pabrik yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* dan Inti Sawit menjadi *Karnel*.

Dengan semakin meningkatnya persaingan saat ini maka sangat diperlukan bagi perusahaan untuk menghasilkan sebuah produk berkualitas yang akan dipasarkan. PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill memandang bahwa karyawan yang dimiliki adalah sumber daya yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa selalu dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill dilakukan pra-*survey* yang terdiri dari beberapa diantara indikator kepuasan kerja yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran pra-*survey* tersebut diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pra-Survey Kepuasan Kerja (Y)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memperoleh kebebasan dalam mengerjakan tugas	5	25
2	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan kapasitas pekerjaanya	20	10
3	Karyawan mendapat dukungan yang baik antar sesama karyawan	26	4

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat dilihat jika karyawan tidak mendapat kebebasan dalam menawarkan atau mengerjakan tugas. Terlihat bahwa minimnya kesempatan karyawan untuk mengerjakan beberapa tugas yang dianggap

sebaiknya dikerjakan. Dalam hal ini pekerjaan yang dianggap karyawan harus dikerjakan demi mempermudah pekerjaannya selanjutnya tetapi tidak dapat dikerjakan atau dengan kata lain karyawan tidak mendapat kebebasan dalam menyelesaikan tugas diluar arahan dari atasan, hal ini dapat menimbulkan rasa kekesalan dan rasa kebosanan. Jika hal ini terus dibiarkan karyawan bisa merasakan ketidaknyaman dalam bekerja yang berakibat pada menurunnya rasa kepuasan dalam bekerja.

Dalam hal ini ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2018: 120) diantaranya lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja. Salah satu yang dapat mempengaruhi lancarnya sebuah operasional didalam perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dengan hasil kerjanya. Selain lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja juga memiliki pengaruh dalam lancarnya operasional perusahaan. Karyawan lebih produktif jika mereka memiliki pengalaman dalam bekerja. Dari pengalaman yang ada diharapkan karyawan akan bekerja lebih cepat dan lebih baik sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Perusahaan sekarang ini dalam melakukan proses produksinya telah menggunakan mesin-mesin dan peralatan modern. Mesin-mesin dan peralatan tersebut tidak akan berfungsi baik apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja fisik yang nyaman dan karyawan yang berpengalaman. Namum bila didukung oleh lingkungan kerja fisik yang baik dan karyawan yang memiliki pengalaman cukup maka mesin-mesin dan peralatan yang ada dapat digunakan dengan baik sehingga

dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah. Dimana lingkungan kerja fisik yang baik didukung dengan karyawan yang berpengalamanlah yang dapat menghasilkan output lebih banyak maupun baik sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan dimana lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi sebuah rasa kepuasan dalam bekerja didalam diri seseorang.

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 50) bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktifitas dalam mencapai tujuan/target. Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo, dkk (2018: 51-59) diantaranya ialah penerangan, kebersihan dan juga pertukaran udara yang digunakan untuk menjadi landasan dilakukan pra-*survey*. Berikut ini tabel pra-*survey* mengenai lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pra- Survey Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan mempunyai penerangan yang baik di dalam area bekerja	27	3
2	Perusahaan menyediakan tempat kerja yang bebas dari sampah berserakan	22	8
3	Karyawan mendapatkan udara yang segar dan nyaman untuk dihirup	5	25

Jika dilihat dari Tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan jika, karyawan tidak mendapatkan udara segar dan nyaman untuk dihirup ketika melaksanakan pekerjaan dimana disebabkan oleh terpaparnya udara akibat proses produksi. Hal tersebut dapat mengganggu dalam kelancaran penyelesaian tugas yang

dibebankan kepada karyawan yang merasa terganggu karena tidak segar udara yang menusuk penciuman sebagai pengganggu konsentrasi yang bisa saja menyebabkan sebuah ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan.

Selanjutnya salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pengalaman kerja. Menurut Zainullah (2018) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditentukan seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik. Adapun indikator pengalaman kerja menurut Zinullah (2018) diantaranya ialah lama masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan untuk menjadi landasan dilakukan *pra-survey*. Berikut ini tabel *pra-survey* mengenai pengalaman kerja yang dilakukan oleh penulis kepada 30 orang karyawan dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra-Survey Pengalaman Kerja (X₂)

No	Uraian	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan telah banyak memiliki pengalaman dalam bekerja	20	10
2	Karyawan menguasai penggunaan peralatan diluar beban kerja	7	23
3	Karyawan menguasai peralatan sesuai beban kerja	25	5

Dapat di lihat dari Tabel 1.3 dapat dilihat yang terjadi didalam perusahaan adanya karyawan yang belum optimal menguasai penggunaan peralatan kerja di luar beban kerjanya. Salah satu alasannya karena telah mengerjakan suatu pekerjaan baru diluar bidang pekerjaan pokok sebelumnya. Dalam hal ini bisa saja menyebabkan sebuah kebingungan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas sehingga dapat menghadirkan kejenuhan yang berakibat sebuah ketidakpuasan dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja yang baik sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Minimnya kesempatan untuk menawarkan atau mengerjakan beberapa tugas yang sebaiknya dikerjakan.
- b. Udara di tempat kerja kurang mendukung untuk dapat bekerja secara maksimal.
- c. Belum optimalnya penguasaan dalam menggunakan peralatan ketika mengerjakan suatu pekerjaan baru diluar pekerjaan yang biasa dikerjakan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka penulis membatasi penelitian ini agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Dengan populasi 122 karyawan yang dalam hal ini tidak termasuk pimpinan pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Turangie Palm Oil Mill.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ialah:

a. Bagi PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Turangie Palm Oil Mill.

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan bidang sumber daya manusia khususnya pada lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rini Rahmah Hayati (2016), Universitas Galuh Ciamis dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Sedangkan dalam penelitian ini berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mil.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian: Pada penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier sederhana. Tetapi untuk penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik, serta 1(satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Sedangkan untuk penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.
3. Jumlah observasi/sampel (n): Penelitian sebelumnya menggunakan sampel berjumlah 79 pegawai. Sedangkan untuk penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 61 karyawan.
4. Waktu Penelitian: Penelitian sebelumnya telah dilakukan pada tahun 2016, sedangkan untuk penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
5. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian sebelumnya pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 170) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Locke dalam Kaswan (2017: 193) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

H.C. Ganguli dalam Emron Edison, dkk (2017: 208) kepuasan kerja bukanlah entitas menyatu tunggal, melainkan merupakan konsep multidimensi. Ini terurai menjadi dimensi seperti kepuasan tugas intrinsik, keterikatan akan kelompok kerja, kepuasan terhadap atasan, identitas di perusahaan, kepuasan atas keamanan dan pendapat, kesempatan promosi dan lain-lain.

Menurut Bahri (2018: 63) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko dalam Bahri (2018: 63) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2015) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Menurut Nitisemito dalam penelitian Sholih (2015) kepuasan kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta menyelesaikan tugas tetapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dilihat melalui sikap karyawan terhadap sesuatu yang dihadapi selama bekerja.

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito dalam penelitian Sholih (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi.
- 3) Absensi dapat diperkecil.
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil.
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
- 6) Biaya perunit dapat diperkecil.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Dalam teori kepuasan kerja membahas apa yang menentukan adanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018: 120-122) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkan.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tetapi sangat bergantung pada pandangan

dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan lain dianggap sebagai kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Menurut teori ini ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa kepuasan kerja yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menentukan hasil lainnya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016: 80) yaitu:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi dan sebagainya.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 181-182) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta dapat menawarkan beberapa tugas. Pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

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

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang dengan kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan Sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Berdasarkan indikator yang telah dijelaskan diatas yang sesuai dengan penelitian ini maka peneliti hanya mengambil beberapa indikator yang sesuai dengan penelitian yaitu Pekerjaan yang secara mental menantang, Gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan Rekan sekerja yang mendukung.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2018: 48) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 50) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target.

Menurut Siagian dalam Bahri (2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi kerja karyawan.

Menurut Nitisemito dalam penelitian Triani (2016) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sumarto dan Sugito dalam penelitian Eka, dkk (2016) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Rahmawanti, dkk (2014) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Jain dan Kaur (2014) lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang dapat mengakibatkan seseorang untuk menyesuaikan kecocokannya dengan tempat kerjanya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktifitas dalam mencapai tujuan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Ishak dan Tanjung dalam penelitian Sahara (2014) mengemukakan manfaat lingkungan kerja fisik yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karna karyawan dapat mengawasi diri mereka sendiri demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.
- 6) Membantu kelancaran tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- 7) Menghindari kecelakaan kerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins dalam penelitian Trian (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

1) Suhu

Penting bagi karyawan untuk bekerja disuatu lingkungan dimana suhu di atur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima oleh karyawan.

2) Kebisingan

Suara-suara yang dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan konsentrasi terganggu tetapi sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat membantu pegawai dalam memperlancar aktifitas kerjanya.

4) Mutu udara

Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan maupun konsentrasi dalam bekerja. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, cepat marah dan depresi.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 51-59) menyatakan indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

2) Pewarnaan

Pewarnaan perlu di rencanakan dengan sebaik-sebaiknya karena mempunyai pengaruh terhadap manusia. Warna dapat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memadangnya sehingga dapat menimbulkan rasa semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sehingga dapat memicu efektifitas kerja mereka.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu pekerjaan harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan tenang dalam bekerja.

4) Pertukaran udara

Manusia sebagai mana makhluk hidup memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara segar dan nyaman memiliki suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan.

5) Suara atau kebisingan

Pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari karyawan. Suara bising

yang terdengar oleh para karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konsentrasi sehingga karyawan bisa merasakan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya efektifitas kerja.

6) Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan kerja. Misalnya seperti sepeda, sepeda motor, dan mobil. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik maka dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan indikator yang telah dijelaskan diatas yang sesuai dengan penelitian ini maka peneliti hanya mengambil beberapa indikator yang sesuai dengan penelitian yaitu Penerangan, Kebersihan, Pertukaran udara dan Suara/Kebisingan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014: 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Menurut Mohtar (2017: 15) pengalaman kerja adalah seluruh kegiatan dan aktivitas seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan ataupun tugas dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Lubis (2017: 15) pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Zainullah dalam penelitian Rahman (2018) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditentukan seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Robbins dalam penelitian Rahmiati (2018) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja diperoleh lewat pengalaman, praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca.

Menurut Ranupandojo dalam Muryani (2016) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Bedasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diperoleh dari lama waktu bekerja atau masa kerja yang telah ditempuh.

b. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Saadah dalam penelitiannya (2015: 26) pengalaman kerja yang telah dimiliki seseorang yang lebih lama bekerja dibandingkan yang lebih singkat akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.
- 5) Dengan adanya pengalaman akan membentuk suatu keahlian yang dapat dengan mudah menyelesaikan suatu tugas dengan cepat.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Djuzak dalam penelitian Rahmiati (2018: 22) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan adalah:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh suatu pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan suatu tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah dalam penelitian Rahman (2018) indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Lama Masa Kerja

Masa Kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit.

2) Tingkat Rutinitas Pekerjaan

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam pekerjaannya.

3) Tingkat Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

4) Penguasaan terhadap pekerjaan

Penguasaan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, yang dimana dapat menggunakan dan memakai alat yang sesuai dengan kebutuhan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rini Rahmah Hayati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Pangestu, dkk (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi.
3	Reno Alfian (2015)	Pengaruh Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh Tengah	Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh Tengah
4	Muhamad Ekhsan, dkk (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Posisi Staffing dan Distribusi Rasa Keadilan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang	Pengalaman Kerja, Posisi Staffing dan Distribusi Rasa Keadilan	Kepuasan	Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Sai Apparel Industries Semarang
5	Lamtiur-maida Lubis (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton	Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PTPN VII Unit Kedaton.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk memberi kemudahan bagi pembaca dalam memahami masalah tentang penelitian ini, maka penulis membuat sebuah penjelasan agar lebih mudah dipahami.

Seperti yang telah dijelaskan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2018: 120) diantaranya ialah lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja. Adapun keterkaitan antar variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Rini Rahmah Hayati (2016) dan Pangestu, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dimana dalam hal ini, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin baik pula kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Menurut Sudaryo, dkk (2018: 50) lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target. Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa faktor menurut Robbins dalam penelitian Trian (2016) yaitu suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara. Jika semua itu didapat dengan baik tanpa ada masalah oleh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill saat bekerja maka akan berdampak

pada pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan akan memberikan hasil yang memuaskan. Selain itu lingkungan kerja fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja fisik tempat bekerjanya baik maka akan memberikan sebuah kepuasan kerja pada dirinya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Reno Alfian (2015) dan Muhammad Ekhsan dkk (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Zainullah dalam penelitian Rahman (2018) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditentukan seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya menurut Djuzak dalam penelitian Rahmiati (2018: 22) yaitu waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Jika karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill memiliki sebuah pengalaman kerja dalam dirinya maka ia dapat menjalankan sebuah tugas dengan baik. Besar kecilnya pengalaman yang dimiliki seseorang akan menentukan bagaimana ia mengelola dan menyelesaikan tugasnya. Dengan

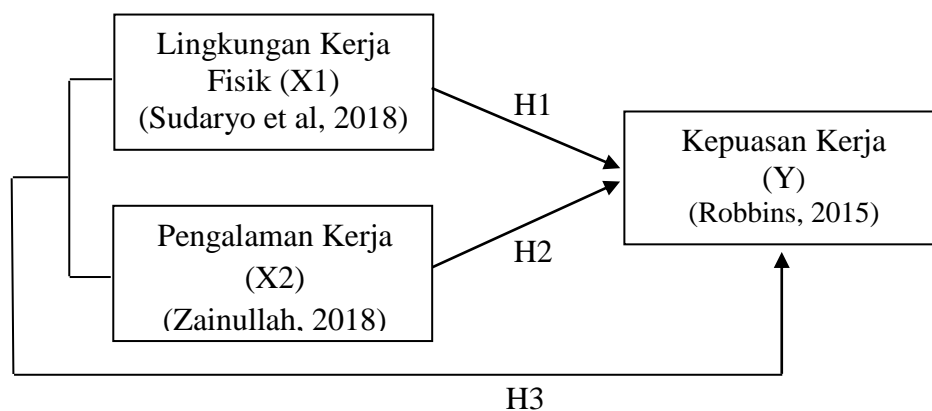
pengalaman kerja pulalah pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu serta mampu memberikan sebuah kepuasan kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan uraian diatas maka dapatkan disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Lamtiurmaida Lubis (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan tercermin melalui kepuasannya terhadap hal-hal yang terkait dengan lingkungan kerja fisik maupun tercermin melalui hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimilikinya yang tampak pada saat bagaimana sikap dan hasil kerjanya. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan uraian diatas maka kesimpulan yang didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuat sebuah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Dalam Sugiyono (2017: 64) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat kemukakan ialah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.
3. Lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini menggunakan Pendekatan Asosiatif dengan Metode Penelitian Kuantitatif. Dalam Rusiadi, dkk (2015: 12) penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam Sugiyono (2017: 8) menjelaskan metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang berlokasi di Desa Bandar Telu Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari Maret 2020 sampai dengan Juni 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2020															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■														
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
3	Perbaikan Proposal					■	■	■	■								
4	Seminar Proposal								■								
5	Perbaikan ACC Proposal									■	■	■	■				
6	Pengumpulan Data												■				
7	Pengolahan Data													■	■	■	■
8	Penyusunan Skripsi															■	■
9	Bimbingan Skripsi															■	■
10	Sidang skripsi															■	■

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang berjumlah sebanyak 122 karyawan yang dalam hal ini tidak termasuk pimpinan didalamnya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) 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 dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam sampel apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 50% atau lebih (Arikunto, 2012).

Berdasarkan pendapat tersebut dikarenakan jumlah populasinya diatas 100 maka dapat ditarik sebuah sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan 50% dari 122 populasi yaitu 61 orang karyawan. Adapun sampel yang digunakan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel

No	Bagian Kerja	Jumlah
1	Keamanan	3
2	Timbangan	1
3	Tukang Kebun	2
4	Harian	1
5	Kantor	5
6	Labolaturium	3
7	Bidan	1
8	Shift	20
9	Bengkel	17
10	Kompos	5
11	Supir	1
12	Bagian Air	2
	Total	61

Dalam menentukan sampelnya penelitian ini menggunakan Teknik *Probability Sampling* dengan cara *Simple Random Sampling* (sampel acak sederhana). Dimana dalam teknik ini populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebuah sampel dalam penelitian.

3. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Dalam Rusiadi, dkk (2015: 21) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang di isi oleh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

b. Data Sekunder

Dalam Rusiadi, dkk (2015: 21) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang ada. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh melalui buku dan penelitian sebelumnya.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional sebagai petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional ketika dilapangan.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Robbins, 2015)	1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Gaji atau upah yang pantas 3. Kesesuaian kepribadian 4. Rekan Sekerja yang mendukung (Robbins, 2015)	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan/target. (Sudaryo et al, 2018)	1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Suara atau kebisingan (Sudaryo et al, 2018)	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditentu seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan yang telah melaksanakannya dengan baik. (Zainullah, 2018)	1. Lama waktu atau masa kerja. 2. Tingkat rutinitas pekerjaan. 3. Tingkat pengetahuan yang dimiliki. 4. Penguasaan terhadap pekerjaan (Zainullah, 2018)	Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ialah:

1. Wawancara

Dilakukan dengan cara tanya jawab langsung antara peneliti dan karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill.

2. Angket/Kuesioner

Pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill yang menjadi objek penelitian dengan menggunakan penilaian skala likert.

3. Buku

Mencari dan membaca buku yang didalamnya ada terkait lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

4. Penelitian Sebelumnya

Membaca dan mempelajari penelitian sebelumnya yang terkait dengan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang digunakan penulis sebagai acuan atau masukan.

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam Rusiadi, dkk (2015: 106) validitas adalah sejauh mana alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan (kuesioner) yang akan disajikan kepada responden. Pernyataan (kuesioner) dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,30$. Pengujian validitas dilakukan dengan data yang telah ada lalu diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Rusiadi, dkk (2015: 107) reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan responden ketika menjawab butir-butir pernyataan dalam kusioner. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan data yang telah ada lalu diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Jika uji normalitas tidak dilakukan maka model regresi dianggap tidak valid dengan sampel yang ada. Untuk melihat normalitas data ini menggunakan pendekatan Normal Probability Plot (Normal P-P Plot). Dengan melihat distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal. Jika data berdistribusi secara normal berarti hasil penelitian (sampel) bisa digeneralisasikan pada populasi (Rusiadi, dkk 2015: 149-151).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk melihat korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi hubungan di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dengan melihat Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dimana apabila Nilai *Tolerance* lebih tinggi dari pada 0,10 atau *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari pada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, dkk 2015: 149-154).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mendeteksi sifat korelasi antar variabel bebas dengan residual. Model regresi yang baik menunjukkan variabel bebas tidak berkorelasi dengan nilai residual.

Heteroskedastisitas akan menyebabkan penarikan koefisien regresi tidak efisien, sehingga kesimpulan yang akan dibuat bisa menyesatkan. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Model yang baik ketika pola pada grafik mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Rusiadi, dkk 2015: 149-157).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini digunakan karena terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam Rusiadi, dkk (2015: 142) model persamaan regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

α = Constant

β_1 = Koefisien Lingkungan Kerja Fisik

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

β_2 = Koefisien Pengalaman Kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

e = *Error*

4. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada dasarnya Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (Rusiadi, dkk. 2015: 257). Agar dapat mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukanlah uji t dengan rumusan dibawah ini:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

H_1 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

H_0 , artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial ialah:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > 0,05$

2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H_2 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

H_0 , artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial ialah:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < 0,05$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > 0,05$

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara serempak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} (Rusiadi, dkk. 2015: 258-259). Agar dapat mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukanlah Uji F dengan rumusan:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H_3 , artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara serempak lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

H_0 , artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara serempak lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengambilan keputusannya ialah:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 0,05$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 0,05$

c. Koefisien Determinasi (Nilai *R Square*)

Dalam Rusiadi, dkk (2015: 257) Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh variasi pada variabel yang lain. Dengan kata lain adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Interpretasi koefisien determinasi juga bisa di jelaskan oleh nilai *Adjusted R-Square* yang menghasilkan nilai lebih efisien karena mampu menjelaskan adanya variasi *error* dari variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill

Tanaman kelapa sawit merupakan tanaman yang dapat tumbuh dengan baik di daerah tropis. Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki iklim yang dibutuhkan tanaman kelapa sawit. Salah satu perusahaan perkebunan yang mengelolah buah sawit menjadi minyak CPO adalah PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia, Tbk yang berawal hampir satu abad yang lalu di tahun 1906 dengan kiprah *Harrisons & Crossfield Plc (H&C)*, perusahaan perkebunan dan perdagangan yang berbasis di London-Sumatera, yang kemudian dikenal dengan nama “LONSUM” berkembang menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di dunia. Memiliki hampir 100.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan kakao yang tertanam di empat pulau di Indonesia yaitu Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Perusahaan perkebunan ini pada awal berdirinya mendiversifikasikan tanamannya menjadi tanaman karet, teh dan kakao. Di awal Indonesia merdeka, Lonsum lebih memfokuskan usahanya kepada tanaman karet yang kemudian di ubah menjadi kelapa sawit di era 1980.

Pada tahun 1994, *Harrisons & Crossfield* menjual seluruh saham kepada *PT. Pan London Sumatera Plantation (PPLS)*, yang membawa LONSUM *go public* melalui pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan

Surabaya pada tahun 1996. Sejak itu LONSUM terus mengembangkan bisnis perkebunannya di Indonesia dengan mengandalkan pada kemampuan manajemen, kebun yang produktif, lahan yang luas serta yang relatif kompetitif, dengan fokus pada komoditas kelapa sawit, inti sawit dan karnel. Makmur Tbk, menjadi pemegang saham mayoritas melalui anak perusahaannya di Indonesia, yaitu PT. Salim Ivomas Pratama.

PT. PP London Sumatra, Tbk melakukan pengelolaan kebun dengan menerapkan kemajuan penelitian dari pengembangan, keahlian di bidang Agro-manajemen dan tenaga kerja yang terampil serta profesional. Bidang bisnis perusahaan ini mencakup pembibitan, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan, dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao, dan teh. PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk saat ini memiliki 20 pabrik pengolahan yang sudah beroperasi di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Salah satu pabrik dari PT. PP London Sumatra, Tbk yaitu Turangie Palm Oil Mill yang berada di Desa Bandar Telu, Kecamatan Salapian, Kabupaten Langkat Sumatera Utara dengan kapasitas pengolahan 45 ton/jam.

2. Visi, Misi dan Nilai Utama PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Turangie Palm Oil Mill

a. Visi

- 1) Terwujudnya tenaga kerja dan tempat kerja serta lingkungan kerja yang sehat, aman dan produktif.
- 2) Terwujudnya derajat kesehatan yang tinggi bagi tenaga kerja dan keluarga tertanggung.

b. Misi

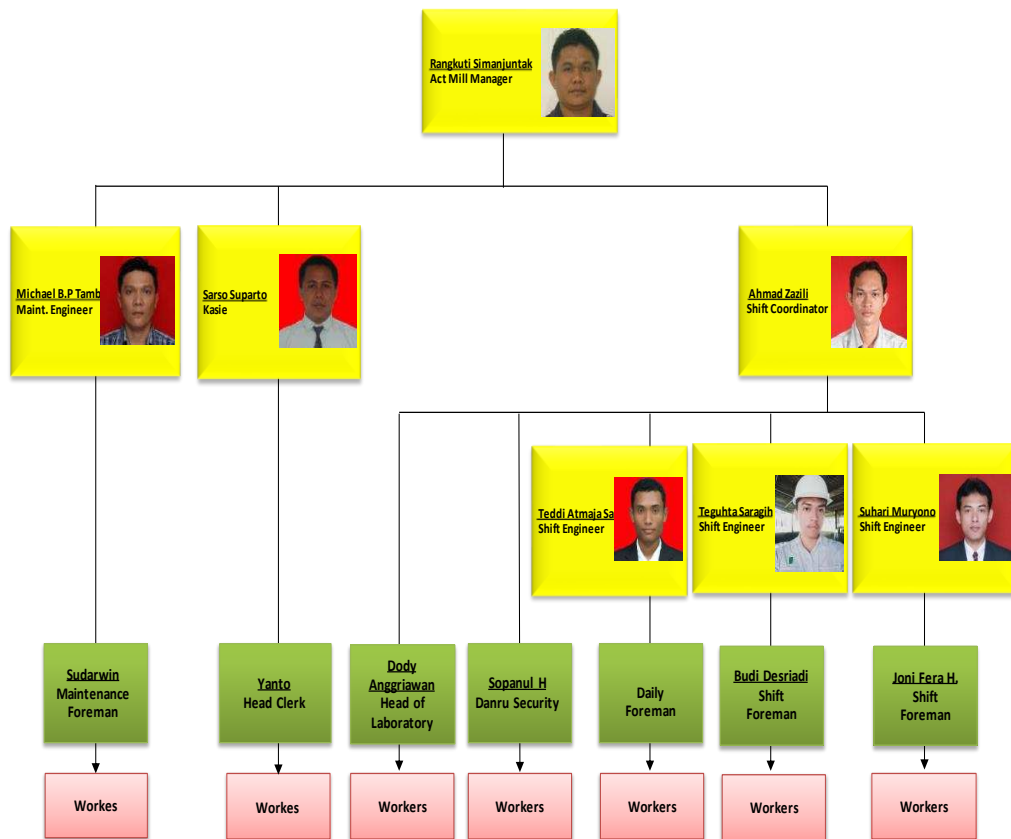
- 1) Menyediakan tempat kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan aman.
- 2) Menyediakan pelayanan pemeliharaan kesehatan yang berkualitas.
- 3) Meminimalisasi terjadinya kecelakaan kerja dari penyakit akibat kerja.
- 4) Meminimalisasi angka kesakitan dan kematian.

c. Nilai

- 1) Integritas : Jujur dan Bertanggung Jawab.
- 2) Kerjasama : Saling menghargai dan Peduli.
- 3) Unggul : Disiplin dan Perbaikan Berkesinambungan.

3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**a. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah bagian yang menggambarkan hubungan kerja antara dua orang atau lebih terhadap tugas-tugas yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi bagi perusahaan sangat penting dalam menjalankan usaha, tugas, wewenang serta tanggung jawab, dan hubungannya satu dengan yang lain, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan terhindar dari ketimpangan tugas dan tanggung jawab. Adapun struktur organisasi pada PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill ialah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk T-POM
 Sumber: PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk T-POM

b. Pembagian Tugas

Didalam struktur organisasi telah digambarkan mengenai gambaran pegawai yang dikepalai oleh *Mill Manager*. Adapun bidang kerja yang telah ditetapkan didalam pelaksanaan kerja dalam perusahaan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill adalah sebagai berikut:

1) *Mill Manager*

Manager adalah seseorang yang mengatur proses pekerjaan di pabrik tanpa harus selalu bersentuhan langsung dengan para pekerja melainkan bisa melalui bawahannya.

Adapun tugas-tugas seorang *mill manager* adalah:

- a) Memimpin dan mengawasi operasional pabrik.
- b) Membuat perencanaan anggaran biaya untuk operasional.
- c) Pengawasan terhadap pemakaian biaya seluruh aktifitas yang ada di Turangie Palm Oil Mill.
- d) Mengatur dan mengawasi jalannya proses di area pabrik (mulai dari raw material, produksi, *quality*, *losses*, proses composting, dan juga pemakaian serta kualitas air).
- e) Mengatur dan membantu seluruh pengeluaran atau pengiriman produksi.
- f) Pengawasan terhadap permintaan material, pemasukan material dari *supplier* serta dalam pemakaiannya.
- g) Mengatur dan mengawasi seluruh administrasi dan pelaporan.
- h) Mengatur dan memantau kinerja seluruh staf dan karyawan.
- i) Memberikan bimbingan kerja kepada seluruh staf dan karyawan.
- j) Melakukan koordinasi dengan seluruh estate yang mengirim FFB ke Turangie Palm Oil Mill.
- k) Membantu *Engineering Department* untuk mengawasi pelaksanaan projek di Turangie Palm Oil Mill.
- l) Melakukan koordinasi dengan pejabat daerah disekitar Turangie Palm Oil Mill yang berhubungan dengan perusahaan.
- m) Memantau dan menjaga lingkungan Turangie Palm Oil Mill dan sekitarnya.

- n) Sebagai ketua P2K3 di Turangie Palm Oil Mill untuk memaksimalkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Berusaha membuat suatu peningkatan *performance* pabrik dan lingkungannya.

2) *Maintanance Engineer*

Maintanance Engineer adalah seseorang yang bertugas memelihara peralatan pabrik untuk mempertahankan kehandalan peralatan yang ada pada pabrik.

- a) Membuat *Schedule Preventive Maintenance* secara *periodic* harian, mingguan, bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan untuk pengecekan, penggantian *sparepart* berdasarkan pada *life time*, *lubricant* dan *greasing*.
- b) Mengawasi dan mengontrol serta intruksi langsung terhadap setiap pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan.
- c) Menganalisa setiap masalah-masalah *breakdown time*.
- d) Mengontrol terhadap *maintenance tool* dan *equipment*, sehingga dalam penggunaanya lebih efektif dan efesien.
- e) Mengontrol pemakaian dan permintaan *sparepart* dan peralatan lain sehingga diharapkan stok pada gudang sesuai dengan kebutuhan dan tidak menjadi stok yang lambat bergerak.
- f) Mengawasi dan mengontrol biaya *maintenance* yang di harapkan dalam batas yang optimal.

- g) Koordinasi dengan *Processing Dept.* dan *Procurement Department* jika ada kebutuhan yang mendesak terhadap material ataupun *sparepart*.
- h) Mengawasi dan mengontrol setiap pekerjaan proyek di pabrik.
- i) Koordinasi dengan *Assisten* agar setiap perbaikan dan perawatan terhadap mesin tidak mengganggu proses.
- j) Mensosialisasikan pelaksanaan SOP, SMK3 dan ISO 14001 kepada para pekerja *workshop*.
- k) Pembinaan kinerja kepada pekerja *workshop*.
- l) Membuat *budget* tahunan untuk *maintenance* pabrik.
- m) Koordinasi dengan pabrik PKS yang jika ada kebutuhan peralatan.
- n) Memeriksa kuantitas dan kualitas material yang masuk ke gudang dari supplier.

3) Kasie

Kasie adalah bagian yang mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan pabrik untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu, relevan, dan konsisten sebagai alat pengendalian, pengamanan aset, dan sumber daya serta untuk pengambilan sebuah keputusan.

Adapun tugas-tugas seorang kasie adalah:

- a) Merencanakan persiapan kegiatan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga penerimaan data, laporan dan informasi dari seluruh

bagian terkoordinasi dengan baik dan cepat untuk menghasilkan laporan yang tepat waktu.

- b) Mengkoordinasikan rencana penyusunan anggaran tahunan pabrik.
- c) Melaksanakan semua sistem dan prosedur administrasi keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan perusahaan.
- d) Mengawasi semua data dan informasi yang diperoleh dan telah dicatat dengan cara yang benar dan sesuai dengan ketentuan.
- e) Menyampaikan kepada *Factory Manager* hal-hal yang melebihi anggaran.
- f) Menerima laporan bulanan *Maintenance* dari Asisten *Maintenance (Mechanical & Electrical)* mengenai kondisi dan pemakaian mesin-mesin yang ada di area pabrik.
- g) Mengusulkan pelatihan, pengembangan, mutasi, promosi dan jumlah kompensasi seluruh bawahannya.
- h) Mengevaluasi atas segala dokumen pabrik sebelum ditandatangani oleh *Factory Manager*.
- i) Menandatangani surat perintah kerja lembur karyawan dan menandatangani surat pengantar CPO/Karnel serta surat izin masuk atau keluar pabrik bila mana ada otorisasi dari Manajer Pabrik.
- j) Bertanggung jawab atas pelaksanaan segala sistem dan prosedur yang berlaku.
- k) Menyetujui atau menolak biaya pertanggung jawabab perjalanan dinas lokal.

- l) Menetapkan adanya penerimaan, promosi dan mutasi bawahannya.

4) *Shift Coordinator*

Tugas-tugas dari seorang *Shift Coordinator* adalah

- a) Memeriksa absensi, cuti, dan *overtime* Personal Office, Laboratorium, *Daily, Power & Water* serta *Security Staff house*.
- b) Memeriksa pembelian lokal.
- c) Mengawasi pembayaran gaji karyawan.
- d) Mengatur dan memeriksa penerimaan FFB serta kualitasnya dan mengawasi pelaksanaan pengolahan FFB.
- e) Mengkoordinasi dengan *shift engineer* program pembersihan tankii minyak dan silo kernel serta seluruh areal pabrik.
- f) Mengkoordinasikan dengan *shift engineer* terlaksananya program P2K3 dan *Enviroment*.
- g) Melakukan koordinasi untuk pembinaan kinerja pada karyawan.
- h) Ikut melakukan pengukuran pada tanki CPO, PKO dan Silo Kernel untuk perhitungan *Extraction Rate*.
- i) Mengawasi pelaksanaan produksi.
- j) Mengawasi kualitas hasil produksi.
- k) Membuat anggaran biaya untuk proses produksi.
- l) Memeriksa dan memantau hasil *spotcheck kernel, CPO, raw water* dan *boiler water*.
- m) Memeriksa kondisi *ponding* dan *land applikasi*.

- n) Mengawasi pembuatan laporan *Monthly Production Report for AMP, KPI dan Appendix*

5) *Shift Engineer*

Adapun tugas-tugas dari seorang *shift Engineer* adalah:

- a) Memantau dan mengawasi pemasukan FFB dari kebun.
- b) Mengawasi jalannya proses produksi dan memastikan kelancaran proses produksi.
- c) Mengawasi dan meminimalkan kerugian selama proses produksi berlangsung.
- d) Mengawasi proses *effluent*.
- e) Mengawasi *cos processing* dengan mengatur jam kerja shift produksi..
- f) Mengawasi kualitas Crude Palm Oil, Palm Kernel, Palm Kernel Oil dan Palm Kernel Meal yang dihasilkan.
- g) Memeriksa absensi dan *overtime* karyawan shift produksi..
- h) Mengawasi pelaksanaan SOP pada saat proses produksi.
- i) Mengawasi Pelaksanaan P2K3 pada saat proses produksi.
- j) Mengawasi dan memastikan pelaksanaan program kebersihan pabrik dan lingkungan.
- k) Membantu *workshop* dalam *preventive maintenance*.
- l) Melakukan pembinaan kinerja kepada para pekerja shift produksi

6) **Mandor**

Mandor bertugas melaksanakan instruksi yang diberikan oleh atasannya masing-masing di bidangnya masing-masing pula. Mandor

juga bertanggung jawab mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tingkat harian kepada para pekerja lapangan.

- a) Memberikan petunjuk kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Bekerjasama dengan pihak pemberi tugas sehubungan dengan pekerjaan.
- c) Menjamin semua pelaksanaan detail teknis untuk pekerjaan agar tidak terlambat dalam penyelesaiannya.
- d) Membantu tim di lapangan dalam mengendalikan kegiatan-kegiatan yang ada.
- e) Membantu dan memberikan petunjuk kepada tim dalam mencari pemecahan atas permasalahan yang timbul.
- f) Mengendalikan semua tim yang terlibat dalam pekerjaan.

7) *Workers*

Workers adalah mereka yang bekerja sebagai tenaga kerja langsung atau pekerja lapangan. Adapun tugas seorang *workers* adalah melaksanakan semua perintah atasan sesuai ketentuan perusahaan dan kemampuan yang dimilikinya.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan 61 responden. Responden dikategorikan ke dalam beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun uraian terkait karakteristiknya ialah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	57	93,4	93,4	93,4
Valid Perempuan	4	6,6	6,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini ialah laki-laki dengan jumlah 57 orang atau sebesar 93,4% dari total responden. Adapun perempuan sebanyak 4 orang atau sebesar 6,6% dari total responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	47	77,0	77,0	77,0
Valid S1	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan pada Tabel 4.2 diatas dapat dilihat responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 47 orang atau sebesar 77% dari total responden yang ada, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang atau sebesar 23% dari total responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	2	3,3	3,3	3,3
5-10 Tahun	8	13,1	13,1	16,4
11-15 Tahun	33	54,1	54,1	70,5
>15 Tahun	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3% dari total responden, kemudian responden dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 13,1% dari total responden, lalu masa kerja 11-15 tahun yang paling mendominasi penelitian ini dengan jumlah 33 orang atau sebesar 54,1% dari total responden, kemudian dengan responden masa kerja >15 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 29,5% dari total responden.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dimana dua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) serta satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, variabel Lingkungan Kerja Fisik menggunakan 8 butir pernyataan, Pengalaman Kerja menggunakan 8 butir pernyataan dan Kepuasan Kerja menggunakan 8 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 61 karyawan. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1.
2. Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2.
3. Ragu-Ragu (R) dengan nilai 3.
4. Setuju (S) dengan nilai 4.
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang telah diperoleh akan dijelaskan pada tabel-tabel dibawah ini:

1. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.4
Saya Dalam Bekerja Selalu Mengikuti Arahan Dari Atasan
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	19,7
Valid Setuju	34	55,7	55,7	75,4
Valid Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu 12 orang (19,7%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mereka dalam bekerja selalu mengikuti arahan dari atasan.

Tabel 4.5
Saya Mendapatkan Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	18,0
Valid Setuju	34	55,7	55,7	73,8
Valid Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.5 data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 11 orang (18%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.6
Perusahaan Memberikan Gaji Yang Sesuai Dengan Apa
Yang Saya Kerjakan
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	5	8,2	8,2	16,4
Valid Setuju	33	54,1	54,1	70,5
Sangat Setuju	18	29,5	29,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.6 didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8,2%), Ragu-Ragu sebanyak 5 orang (8,2%), Setuju sebanyak 33 orang (54,1%) dan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (29,5%). Jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 33 orang (54,1%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Tabel 4.7
Perusahaan Memiliki Peraturan Yang Jelas Tentang Naiknya
Grade/Golongan Untuk Karyawan
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	18,0
Valid Setuju	34	55,7	55,7	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.7 didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (14,8%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa perusahaan memiliki peraturan yang jelas tentang naiknya grade/golongan.

Tabel 4.8
Saya Mendapatkan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kepribadian
Yang Dimiliki
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	3	4,9	4,9	6,6
Valid Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	21,3
Setuju	32	52,5	52,5	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas didapat data yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,6%), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4,9%), Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (14,8%), Setuju sebanyak 32 orang (52,5%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 32 orang (52,5%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.

Tabel 4.9
Saya Memiliki Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Minat
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Ragu-Ragu	6	9,8	9,8	13,1
Valid Setuju	34	55,7	55,7	68,9
Sangat Setuju	19	31,1	31,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Ragu-Ragu sebanyak 6 orang (9,8%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 19 orang (31,1%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan mereka telah sesuai dengan minat.

Tabel 4.10
Rekan Kerja Membantu Saya Apabila Menghadapi Kesulitan
Dalam Bekerja
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	7	11,5	11,5	19,7
Valid Setuju	32	52,5	52,5	72,1
Sangat Setuju	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8,2%), Ragu-Ragu 7 orang (11,5%), Setuju sebanyak 32 orang (52,5%) dan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (27,9%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 32 orang (52,5%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa rekan kerjanya membantu ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.11
Atasan Sangat Ramah Kepada Para Karyawan
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	18,0
Valid Setuju	35	57,4	57,4	75,4
Valid Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Valid Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 11 orang (18%), Setuju sebanyak 35 orang (57,4%) dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 35 orang (57,4%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa atasan sangat ramah kepada karyawan.

2. Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik)

Tabel 4.12
Saya Merasa Penerangan Pada Saat Bekerja Baik Pada
Pagi, Siang Maupun Malam Sudah Memadai
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Valid Ragu-Ragu	21	34,4	34,4	37,7
Valid Setuju	26	42,6	42,6	80,3
Valid Sangat Setuju	12	19,7	19,7	100,0
Valid Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Ragu-Ragu sebanyak 21 orang (34,4%), Setuju sebanyak 26 orang (42,6%) dan Sangat Setuju sebanyak 12 orang (19,7%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju dimana sebanyak 26 orang (42,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju

dengan adanya penerangan yang baik pada pagi, siang maupun malam telah memadai.

Tabel 4.13
Saya Merasa Penerangan Yang Ada Tidak Membuat
Pekerjaan Terganggu
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	20	32,8	32,8	32,8
Valid Setuju	29	47,5	47,5	80,3
Valid Sangat Setuju	12	19,7	19,7	100,0
Valid Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 20 orang (32,8%), Setuju sebanyak 29 orang (47,5%), dan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 12 orang (19,7%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju dimana 29 orang (47,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju penerangan yang ada tidak membuat pekerjaan terganggu.

Tabel 4.14
Saya Bekerja Ditempat Yang Bebas Dari Sampah Berserakan
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Valid Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	21,3
Valid Setuju	38	62,3	62,3	83,6
Valid Sangat Setuju	10	16,4	16,4	100,0
Valid Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,6%), Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (19,7%), Setuju 38 orang (62,3%), dan sebanyak 10 orang (16,4%) menyatakan Sangat Setuju. Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju

sebanyak 38 orang (62,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden Setuju mereka telah bekerja ditempat yang bebas dari sampah berserakan.

Tabel 4.15
Perusahaan Telah Menyediakan Tempat Sampah
Dibeberapa Bagian Kerja
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	21,3
Valid Setuju	38	62,3	62,3	83,6
Sangat Setuju	10	16,4	16,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,6%), Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (19,7%), Setuju sebanyak 38 orang (62,3%) dan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 10 orang (16,4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 38 orang (62,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menyediakan tempat sampah di beberapa bagian tempat kerja.

Tabel 4.16
Perusahaan Memiliki Sirkulasi Udara Yang Kurang Baik
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Ragu-Ragu	20	32,8	32,8	36,1
Valid Setuju	27	44,3	44,3	80,3
Sangat Setuju	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapat data yang menyatakan tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Ragu-Ragu sebanyak 20 orang (32,8%), Setuju sebanyak 27 orang (44,3%) dan yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 12 orang (19,7%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 27 orang (44,3%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwasannya perusahaan memiliki sirkulasi udara yang kurang baik.

Tabel 4.17
Saya Tidak Mendapatkan Masker Sebagai Pelindung
Dari Pencemaran Udara
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	18	29,5	29,5	29,5
Valid Setuju	30	49,2	49,2	78,7
Sangat Setuju	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 18 orang (29,5%), Setuju sebanyak 30 orang (49,2%), dan Sangat Setuju sebanyak 13 orang (21,3%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 30 orang (49,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mereka tidak mendapatkan masker sebagai pelindung dari pencemaran udara.

Tabel 4.18
Perusahaan Memiliki Peredam Suara Agar Tidak Mengganggu
Fokus Karyawan Saat Bekerja Akibat Alat-Alat Mesin
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	19,7
Valid Setuju	39	63,9	63,9	83,6
Sangat Setuju	10	16,4	16,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,6%), Ragu-Ragu sebanyak 11 orang (18%),

Setuju sebanyak 39 orang (63,9%), dan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 10 orang (16,4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 39 orang (63,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki peredam suara agar tidak menggagu fokus karyawan.

Tabel 4.19
Saya Merasa Terganggu Ketika Ada Rekan Kerja
Yang Berbincang Diarea Tempat Kerja
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	21,3	21,3	21,3
Valid Setuju	26	42,6	42,6	63,9
Valid Sangat Setuju	22	36,1	36,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 13 orang (21,3%), Setuju sebanyak 26 orang (42,6%), dan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 22 orang (36,1%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 26 orang (42,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mereka merasa terganggu ketika ada rekan kerja yang berbincag diarea tempat kerja.

3. Variabel X2 (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.20
Saya Mempunyai Lama Waktu Kerja Diperusahaan
Yang Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	19,7
Valid Setuju	34	55,7	55,7	75,4
Valid Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.20 didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (19,7%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa lama waktu mereka bekerja membantu dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.21
Saya Memiliki Masa Kerja Yang Menghasilkan Sebuah
Pengetahuan Yang Dapat Membantu Mengurangi
Kesalahan Ketika Bekerja
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	8,2	8,2	8,2
Ragu-Ragu	9	14,8	14,8	23,0
Valid Setuju	31	50,8	50,8	73,8
Sangat Setuju	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas didapat data yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 5 orang (8,2%), Ragu-Ragu sebanyak 9 orang (14,8%), Setuju sebanyak 31 orang (50,8%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (26,2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 31 orang (50,8%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa melalui masa kerja menghadirkan sebuah pengetahuan yang membantu mengurangi kesalahan ketika bekerja.

Tabel 4.22
Saya Mempunyai Kemahiran Dalam Melaksanakan
Tugas-Tugas Yang Diberikan
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	14	23,0	23,0	23,0
Setuju	33	54,1	54,1	77,0
Sangat Setuju	14	23,0	23,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 14 orang (23%), Setuju sebanyak 33 orang (54,1%) dan Sangat Setuju sebanyak 14 orang (23%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 33 orang (54,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden Setuju bahwa mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan adanya kemahiran di dalam diri.

Tabel 4.23
Saya Memiliki Tingkat Pengetahuan Yang Cukup Memadai
Dengan Pekerjaan Saya Saat Ini
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Tidak Setuju	4	6,6	6,6	9,8
Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	27,9
Setuju	33	54,1	54,1	82,0
Sangat Setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.23 didapat data yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6,6%), Ragu-Ragu sebanyak 11 orang (18%), Setuju sebanyak 33 orang (54,1%) dan Sangat Setuju sebanyak 11 orang (18%). Dari jawaban responden paling banyak adalah Setuju sebanyak 33 orang (54,1%). Jadi dapat disimpulkan

responden Setuju bahwa karyawan mempunyai tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan mereka.

Tabel 4.24
Saya Tidak Menguasai Segala Jenis Prosedur Mengenai
Peralatan Dalam Semua Bagian Kerja
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	16,4	16,4	16,4
Valid Setuju	28	45,9	45,9	62,3
Valid Sangat Setuju	23	37,7	37,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 10 orang (16,4%), Setuju sebanyak 28 orang (45,9%) dan Sangat Setuju 23 orang (37,7%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 28 orang (45,9%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka tidak menguasai prosedur peralatan disemua bagian kerja.

Tabel 4.25
Saya Menggunakan Pengetahuan Yang Ada Untuk Menghasilkan
Kualitas Kerja Yang Lebih Optimal
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
Valid Tidak Setuju	4	6,6	6,6	9,8
Valid Ragu-Ragu	11	18,0	18,0	27,9
Valid Setuju	33	54,1	54,1	82,0
Valid Sangat Setuju	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.25 data yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 orang (3,3%), Tidak Setuju sebanyak 4 orang (6,6%), Ragu-Ragu sebanyak 11 orang (18%), Setuju 33 orang (54,1%), dan sangat Setuju

sebanyak 11 orang (18%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 33 orang (54,1%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka menggunakan pengetahuan yang ada untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Tabel 4.26
Saya Telah Menguasai Peralatan Yang Terkait Dengan Pekerjaan
Sesuai Dengan Beban Kerja
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
Tidak Setuju	3	4,9	4,9	6,6
Valid Ragu-Ragu	14	23,0	23,0	29,5
Setuju	30	49,2	49,2	78,7
Sangat Setuju	13	21,3	21,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas yang diperoleh melalui pegolahan menggunakan SPSS versi 20 didapat data yang menyatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 orang (1,6%), Tidak Setuju sebanyak 3 orang (4,9%), Ragu-Ragu sebanyak 14 orang (23%), Setuju sebanyak 30 orang (49,2%) dan Sangat Setuju sebanyak 13 orang (21,3%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 30 orang (49,2%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka telah menguasai peralatan yang terkait dengan beban kerja.

Tabel 4.27
Saya Menggunakan Peralatan Kerja Yang Disediakan Oleh Perusahaan
Untuk Menunjang Aktivitas Kerja
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-Ragu	12	19,7	19,7	19,7
Valid Setuju	34	55,7	55,9	75,4
Sangat Setuju	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 4.27 didapat data yang menyatakan Ragu-Ragu sebanyak 12 orang (19,7%), Setuju sebanyak 34 orang (55,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (24,6%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan Setuju sebanyak 34 orang (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden Setuju bahwa mereka menggunakan peralatan kerja yang disediakan untuk menunjang aktivitas kerja.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan kuesioner yang disajikan kepada responden. Adapun syarat validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,30. Berikut ini disajikan pengujian validitas dari kuisisioner yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.28
Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Kepuasan Kerja (Y)	P1	0,691	0,30	Valid
		P2	0,705		Valid
		P3	0,370		Valid
		P4	0,752		Valid
		P5	0,433		Valid
		P6	0,571		Valid
		P7	0,509		Valid
		P8	0,434		Valid
2	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	P1	0,609	0,30	Valid
		P2	0,678		Valid
		P3	0,587		Valid
		P4	0,587		Valid
		P5	0,428		Valid
		P6	0,582		Valid
		P7	0,471		Valid
		P8	0,506		Valid

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	P1	0,746	0,30	Valid
		P2	0,726		Valid
		P3	0,521		Valid
		P4	0,709		Valid
		P5	0,644		Valid
		P6	0,709		Valid
		P7	0,394		Valid
		P8	0,746		Valid

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 20

Dari Tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh hasil dari jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 61$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu pertanyaan (kuesioner) penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan alat ukur yang digunakan dalam peneitian. Dengan kata lain untuk mengetahui kestabilan responden menjawab butir-butir pernyataan. Angket dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6. Reliabilita pertanyaan angket yang telah diajukan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items
1	Kepuasan Kerja	0,823	8
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,829	8
3	Pengalaman Kerja	0,877	8

Sumber Hasil pengolahan SPSS 20

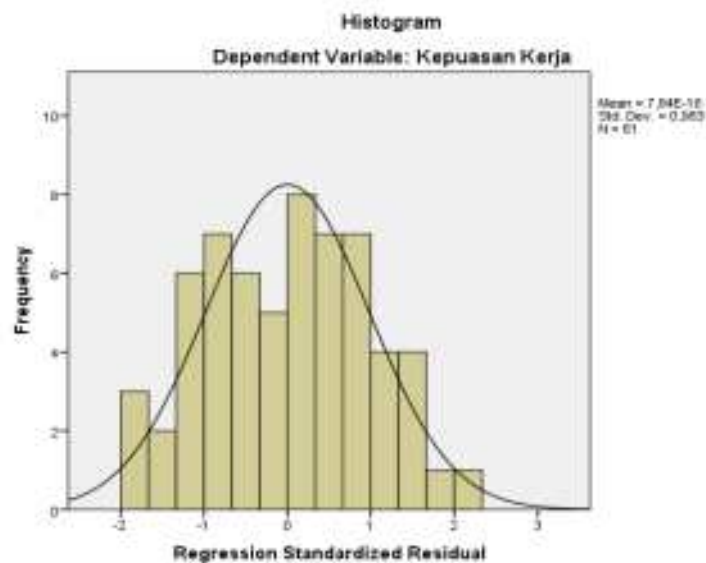
Pada Tabel 4.29 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel yaitu Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

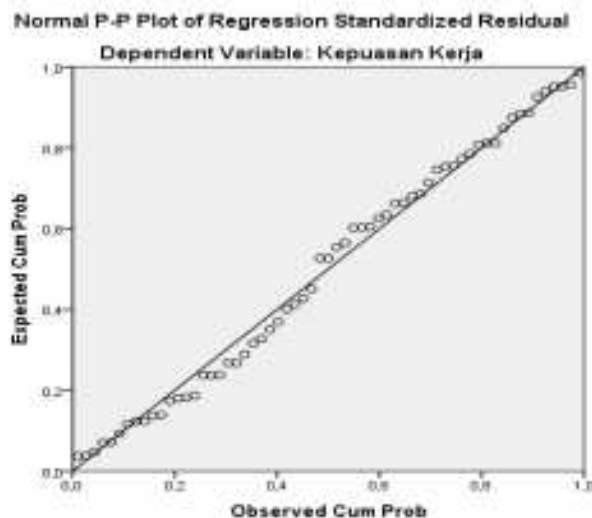
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal. Dimana gambar histogram tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik menyebar berada disekitar garis diagonal maka data telah berdistribusi dengan normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Apabila *Tolerance* $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,672	4,182		2,074	0,043		
Lingkungan kerja fisik	0,278	0,107	0,265	2,606	0,012	0,994	1,006
Pengalaman kerja	0,473	0,087	0,555	5,446	0,000	0,994	1,006

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Pada Tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

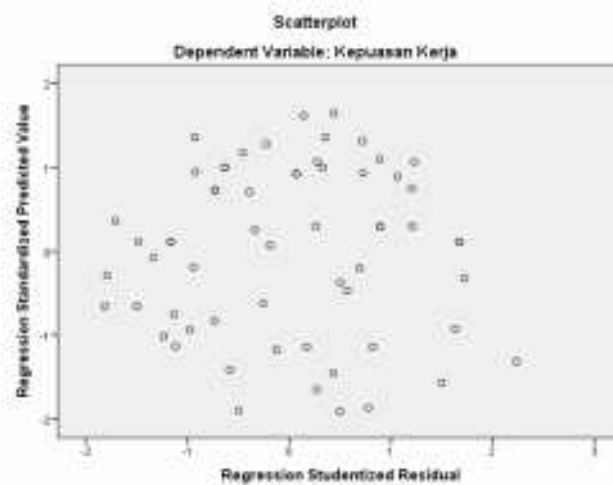
- 1) Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,994 dan nilai VIF = 1,006
- 2) Variabel pengalaman kerja (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,994 dan nilai VIF = 1,006.

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel Lingkungan kerja fisik dan Pengalaman Kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas atau antar variabel bebas tidak mempunyai korelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji korelasi antar variabel bebas dengan residual. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk

mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol dengan butiran data menyebar lalu menyempit. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara variabel. Adapun rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.31
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,672	4,182		2,074	0,043		
Lingkungan kerja fisik	0,278	0,107	0,265	2,606	0,012	0,994	1,006
Pengalaman kerja	0,473	0,087	0,555	5,446	0,000	0,994	1,006

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,672 + 0,278 X_1 + 0,473X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja adalah sebesar 8,672.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,278 atau 27,8%.
- c. Jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,473 atau 47.3%.

4. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial anatar variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.32
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,672	4,182		2,074	0,043		
Lingkungan kerja fisik	0,278	0,107	0,265	2,606	0,012	0,994	1,006
Pengalaman kerja	0,473	0,087	0,555	5,446	0,000	0,994	1,006

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20

Pada Tabel 4.32 dapat dijelaskan nilai t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,606$ pada signifikan = 0,012.
- 2) Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai $t_{hitung} = 5,446$ pada signifikan = 0,000.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 61$ sehingga untuk melihat t_{tabel} dengan rumus $n - k = 61 - 3 = 58$ dan dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,671$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < 0,05$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > 0,05$

Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,606 > 1,671$ pada signifikan $0,012 < 0,05$. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian hipotesis dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$

Variabel pengalaman kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,446 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji F

Uji F atau uji serempak dilakukan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini disajikan hasil uji serempak sebagai berikut:

Tabel 4.33
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	397,406	2	198,703	19,489	0,000 ^b
Residual	591,348	58	10,196		
Total	988,754	60			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20

Dapat dilihat dari hasil uji F pada Tabel 4.33 diatas maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 19,489$ pada signifikan 0,000. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 61$ responden dimana $df (1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$. Lalu $df (2) = n - k = 61 - 3 = 58$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,16$ pada signifikan 0,05.

Pengujian hipotesis dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 0,05$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 0,05$

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, $19,489 > 3,16$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel terikat (Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengalaman Kerja) untuk menjelaskan variabel bebas (Kepuasan Kerja). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.34
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,634 ^a	0,402	0,381	3,19306

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,381 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,1% Kepuasan Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 38,1\% = 61,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor gaji, pengawasan, rekan kerja, kondisi pekerjaan dan lain-lain.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,606 > 1,671$ pada signifikan $0,012 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima..

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2018:48) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang dimana dalam lingkungan tempat para karyawan bekerja harus selalu dijaga dan mengikuti kemauan dari karyawan secara keseluruhan. Hal ini nantinya dapat membantu seorang karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Pengalaman Kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,446 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Menurut Handoko (2014: 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya penambahan pembelajaran yang dilakukan oleh para karyawan khususnya para karyawan

yang belum banyak memiliki masa dan jam kerja pada perusahaan, sehingga nantinya para karyawan mendapatkan hasil yang lebih baik sehingga memunculkan rasa kepuasan dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja fisik dan pengalaman kerja secara serempak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,489 > 3,16$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Robbins (2015) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Untuk itu penting untuk selalu menjaga kepuasan kerja dalam diri karyawan agar mereka bisa selalu bekerja dengan hasil yang optimal. Kepuasan kerja bisa diperoleh melalui lingkungan kerja fisik yang baik dan pengalaman kerja yang memadai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,606 > 1,671$ pada signifikan $0,012 < 0,05$. Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,446 > 1,671$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Pengalaman Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia, Tbk Turangie Palm Oil Mill dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,489 > 3,16$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan situasi lingkungan kerja yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat merasa nyaman ketika bekerja. Salah satunya dengan menjaga kebersihan udara yang telah tercemar oleh adanya proses produksi. Sebaiknya karyawan diberikan masker penutup hidung agar mendapatkan udara yang lebih sehat dan tidak menghirup bebauan yang mengganggu konsentrasi maupun kesehatan.
2. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan memiliki pengalaman yang baik di bidangnya. Jika ingin mengalih kerjakan ke bidang yang lain sebaiknya diberikan panduan dalam penggunaan peralatan untuk menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja.
3. Disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang telah memiliki rasa kepuasan yang baik hingga mereka bisa saling mendukung demi memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, Reno. (2015). *Pengaruh Keahlian Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh Tengah*. <http://repository.ut.ac.id/6846/1/42398.pdf&ved=2ahUKEwiQg4> (diakses 6 Februari 2020).
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Basari, Indra. (2017). *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centra Multi Karya Bandung*. <https://elib.unikom.ac.id/download.php%3Fid%3D308041%ved> (diakses 25 Januari 2020).
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Eka, Dwi Silvia, dkk. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fifik Terhadap Kepuasan Kerja Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> (diakses 21 Januari 2020).
- Ekhsan, Muhammad, dkk. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Posisi Staffing dan Distribusi Rasa Keadilan Terhadap Kepuasan Karyawan PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG*. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view> (diakses 6 Februari 2020).
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayati, Rini Rahmah . (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.3.No.2.

- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi Meningkatkan Kompetensi Lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di tempat Kerja*. Bandung: ALFABETA.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Lubis, Lamtiurmaida. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN VII UNIT KEDATON*.
http://repo.darmajaya.ac.id/150/&ved=2ahUKEwj5_Ob95tLnAhV (diakses 6 Februari 2020).
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Muryani, Sri, dkk. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang)*. *Jurnal Manajemen*. Vol.2.No.2.
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Pangestu, ZSP, dkk. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab> (diakses 6 februari 2020).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rahman, Akbar. (2018). *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton*. <http://repository.uinalauddin.ac.id> (diakses 26 Januari 2020).

- Rahmiati. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar*. <http://repository.uin-alauddin.ac.id/11556> (diakses pada 23 Januari 2020).
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). Islamic Family Financial Management. In Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Rusiadi, dkk. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Cetakan ke-2. Medan: USU Press.
- Saadah, Muji. (2015). *Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Nu Demak)*. <http://eprints.walisongo.ac.id/5467/1/112411125> (diakses 23 Januari 2020).
- Sahara, Trisadhony Rianto Putra. (2014). *Pengaruh Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Zamrud Cirebon*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.9.No.2.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Sholih. (2015). *Pengaruh Sistem Pemberian Imbalan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. <https://digilib.unila.ac.id/14095/06/BAB%2520III.pdf> (diakses 3 Februari 2020).
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Trian, Reyne Ramadhany. (2016). *Komparatif Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Karawang*. <http://pti.dev.widyatama.ac.id> (diakses 21 Januari 2020).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zahro, Hana Maskhufatuz, dkk. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Home Industry Taspita Plastic Bapa Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal ilmu pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. Vol.12.No.1.