

**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION*  
PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



Oleh :

Nita Khariana Dewi

202010230311017

Dosen Pembimbing :

Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A.

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP  
*JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai  
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



**NITA KHARIANA DEWI**

**NIM : 202010230311017**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NITA KHARIANA DEWI**

**Nim : 202010230311017**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 15 Juli 2024  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



**Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A**

Anggota I



**Diana Savitri Hidayati, S.Psi.,M.Psi**

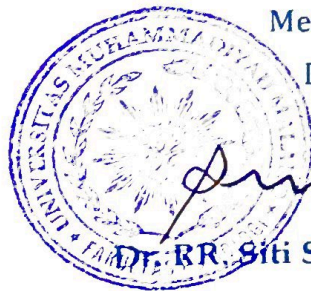
Anggota II



**Muhammad Fath Mashuri, S.Psi.,M.A**

Mengesahkan

Dekan,



**DR. RR. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nita Khariana Dewi  
NIM : 202010230311017  
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

### **PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA KARYAWAN**

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 15 Juli 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Yang Menyatakan

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi

Nita Khariana Dewi



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Siti Suminarti Fasikha, M.SI., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan Ibu May Lia Elfina., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Wali penulis yang telah memberikan bimbingan serta arahan dari awal perkuliahan
3. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Kepada seluruh responden yang sudah meluangkan waktunya dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.
5. Kedua orang tua tersayang Bapak Leo Kariyadi dan Ibu Kuswati, Saudari tercinta Ria Kusuma Dewi beserta suami, dan Keponakan penulis Rafaila Tavisha Rahman yang selalu menyelipkan nama penulis dalam setiap doa-doanya serta curahan kasih sayang yang tiada tara. Hal ini merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus memiliki motivasi dalam perkuliahan dan proses skripsi ini.
6. Seluruh pihak keluarga yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, penulis sangat berterima kasih atas segala dukungan yang diberikan dalam bentuk apapun, serta memberikan kasih sayang dan perhatian sehingga penulis selalu merasa disayangi dan dicintai.
7. Teman-teman fakultas psikologi khususnya angkatan 2020 kelas A dan kelas COE HRD Batch 3 serta teman satu kelas yang mendampingi saya dari awal masuk perkuliahan Dina, Aqidatul, dan teman kos penulis Diva yang selalu memberikan semangat.
8. Laboratorium fakultas psikologi untuk setiap dukungan dan bantuan selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 5 Juni 2024

Penulis

Nita Khariana Dewi

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>1</b>
<b>LATAR BELAKANG</b> .....	<b>2</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
<b>Definisi <i>Work Environment</i></b> .....	<b>5</b>
<b>Definisi <i>Job Satisfaction</i></b> .....	<b>6</b>
<b>Hubungan <i>Work Environment</i> dengan <i>Job Satisfaction</i></b> .....	<b>7</b>
<b>Hipotesis</b> .....	<b>8</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>9</b>
<b>Rancangan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>Subjek Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>Variabel dan Instrumen Penelitian</b> .....	<b>10</b>
<b>Prosedur dan Analisis Data</b> .....	<b>11</b>
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>11</b>
<b>Uji Regresi Linier Sederhana</b> .....	<b>12</b>
<b>DISKUSI</b> .....	<b>12</b>
<b>SIMPULAN DAN IMPLIKASI</b> .....	<b>15</b>
<b>Daftar Pustaka</b> .....	<b>16</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>20</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Partisipan.....	9
Tabel 2. Uji Deskriptif .....	11
Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	12
Tabel 4. Uji Analisis Dimensi.....	12



**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 1. Kerangka Berfikir .....8**





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Google Form.....	21
Lampiran 2. Skala.....	23
Lampiran 3. Blue Print.....	27
Lampiran 4. Data Tabulasi .....	29
Lampiran 5. Output Data.....	39
Lampiran 6. Terjemahan .....	45
Lampiran 7. Surat Verifikasi dan Plagiasi .....	47



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Nita Khariana Dewi

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang  
[nitakharianadewi@webmail.umm.ac.id](mailto:nitakharianadewi@webmail.umm.ac.id)

**Abstrak.** Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan dan kepuasan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka. Dengan perasaan senang bekerja, lingkungan kerja ini dapat sangat memengaruhi kehidupan mereka dan pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara *work environment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional. Dalam penelitian ini, kriteria subjek adalah karyawan aktif yang bekerja di masa dewasa awal, laki-laki atau perempuan berusia antara 20 dan 40 tahun. Sebanyak 200 orang diambil sebagai sampel dengan random sampling menggunakan metode cluster random sampling. Metode pengumpulan data yang terdiri dari skala *Quality of Work Life Scale (QWL)* yang dibuat oleh (Sirgy et al., 2008) dan dikembangkan oleh (Razak et al., 2016) digunakan untuk mengukur *Work Environment* dan *The Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dibuat oleh Spector (1994) dan dimodifikasi oleh Junaedi dan Aisyah (2021) digunakan untuk mengukur *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi *work environment* terhadap *job satisfaction* sebesar 4,5%. Namun, faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini juga mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga faktor ini menyumbang sekitar 95,5% dari variabel *job satisfaction*. Selain itu hasil lain dari penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi pada uji regresi linier sederhana sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yakni terdapat hubungan atau pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan.

Kata Kunci : Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

**Abstract.** *The Work Environment is the place where employees spend part of their time working and ensures balance and satisfaction between their work, family and life. The purpose of this study is to determine the influence between work environment on job satisfaction in employees. Researchers used a quantitative approach, with a correlational type of research. In this study, the subject criteria were active employees working in early adulthood, male or female aged between 20 and 40 years. A total of 200 people were taken as samples with random sampling using the cluster random sampling method. The data collection method consisting of the Quality of Work Life Scale (QWL) created by (Sirgy et al., 2008) and developed by (Razak et al., 2016) was used to measure Work Environment and The Job Satisfaction Survey (JSS) created by Spector (1994) and modified by Junaedi and Aisyah (2021) was used to measure Job Satisfaction. The results of this study also show that the contribution of the work environment to job satisfaction is 4.5%. However, other factors not included in this study also affect job satisfaction, so this factor accounts for about 95.5% of the job satisfaction variable. In addition, other results from this study show a significance value in the simple linear regression test of 0.002 ( $p < 0.05$ ). So it can be concluded that the results show that the hypothesis can be accepted, namely that there is a positive and significant relationship or influence between the work environment on employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Employee, Job Satisfaction, Work Environment*

Karyawan adalah makhluk sosial yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan (Wiliandari, 2015). Ini karena mereka adalah orang yang merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi bisnis dan selalu berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nafis, dkk (2023) karyawan adalah salah satu mitra perusahaan yang dianggap sangat penting karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dan dianggap sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Nafis, dkk (2023) menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan adalah salah satu hal yang harus perusahaan perhatikan atau berikan kepada karyawannya, hal yang seringkali diabaikan atau tidak diperhatikan oleh perusahaan adalah terkait motivasi karyawan dan kepuasan kerja. Swamy, dkk (2015) menyatakan bahwa karyawan yang puas merupakan aset penting bagi organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, prioritas utama perusahaan adalah kepuasan karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka keberhasilan suatu perusahaan juga akan lebih cepat tercapai sesuai target yang telah ditentukan.

Menurut Spector (1994) *Job Satisfaction* merupakan suatu perasaan umum yang dialami oleh setiap individu dengan berisikan tentang pekerjaan ataupun hubungan antara individu satu dengan yang lainnya melalui sikap yang mencerminkan evaluasi atau hasil emosional seorang karyawan dari berbagai aspek pekerjaan. Berikut beberapa aspek yang termasuk dalam *job satisfaction* diantaranya gaji, promosi, hubungan dengan atasan, keuntungan, reward atau penghargaan yang diterima, kondisi perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak yang relevan dalam dunia industri dan organisasi. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, maka kinerja mereka akan meningkat, dan sebaliknya, jika tingkat kepuasan karyawan rendah, maka akan ada masalah dalam kinerja mereka. Akibatnya, *job satisfaction* dapat berdampak pada produktivitas karyawan selama bekerja, turnover karyawan dalam organisasi, ketidakhadiran karyawan pada jam kerja, dan dampak lainnya yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental.

Dalam dunia industri dan organisasi saat ini banyak sekali sebuah fenomena yang membuat seorang karyawan tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Siregar (2015), *job satisfaction* adalah sesuatu yang unik karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Oleh karena itu, ketika *job satisfaction* yang dialami karyawan sangat rendah maka hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat pergantian atau keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jumlah angkatan kerja yang dikatakan aktif sebagai karyawan baru di Indonesia meningkat dari tahun 2020 sebesar 128,45 juta orang, dan meningkat di tahun 2021 dengan jumlah 131,05 juta orang, kemudian hal tersebut meningkat kembali pada tahun 2022 sebanyak 135,29 juta orang, hingga saat ini di tahun 2023 menjadi 138,63 juta orang karyawan baru yang aktif bekerja di Indonesia (Kurniawan, dkk 2023). Data ini menunjukkan bahwa turnover intention dalam industri di lingkungan tersebut berkontribusi pada rekrutmen karyawan baru di seluruh organisasi di Indonesia. Menurut Bintang & Astiti (2020) turnover intention merupakan keinginan ataupun pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri yang nampak dari ketertarikan mencari alternatif pekerjaan lain dan dorongan keluar dari perusahaan.

Selain itu adanya stress yang dapat menyebabkan kondisi fisik dan mental karyawan menurun atau bisa disebut dengan burnout biasanya disebabkan oleh beban kerja atau kurangnya dukungan organisasi yang dapat berdampak buruk juga pada kepuasan kerja karyawan. Misalnya, adanya sindrom kelelahan kerja yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton atau pekerjaan yang sangat rutin pada alur dan siklus yang sama akan menyebabkan karyawan bosan dan kehilangan motivasi kerja, sehingga hal tersebut akan membuat kepuasan kerja seorang karyawan akan menurun. Berdasarkan data gangguan mental yang dialami pekerja saat ini

memiliki kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kepuasan pada pekerjaannya. Sebuah riset yang dilakukan oleh Robert Half Research di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa mayoritas seluruh pekerja di berbagai Negara telah mengalami burnout. Karyawan yang mengalami kelelahan dapat berdampak pada kinerja dan prestasi mereka, serta produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Dalam sebuah data menunjukkan bahwa 45% dari 2.800 pekerja yang disurvei mengalami peningkatan tingkat kelelahan dari bulan April hingga bulan Maret tahun 2021 (Risyanah, 2023).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nafis, dkk (2023) di salah satu perusahaan di daerah Pasuruan, Jawa Timur, ditemukan bahwa kurangnya hubungan antara keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan yang ditempatinya, sehingga semakin menurunnya motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini diperkuat oleh data dari catatan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan sebesar 15%. Keterikatan kerja adalah ketika seseorang memiliki kemampuan untuk berkomitmen secara intelektual dan emosional dengan organisasi (Lockwood, 2007). Oleh karena itu, penting bagi lingkungan kerja untuk memberikan dukungan agar karyawan lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. *Work environment* yang nyaman akan meningkatkan keterikatan kerja yang baik dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Selanjutnya, pada daerah Jawa Timur merupakan kawasan industri dan perusahaan terbesar di Indonesia, menurut Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Badan Pusat Statistik ( BPS) Jawa timur menyatakan karyawan aktif dengan rentang usia 20-40 tahun sebanyak 8.390.244 jiwa di tahun 2023. Berdasarkan fenomena nyata yang sedang terjadi di Jawa Timur, peneliti menemukan beberapa alasan mengapa karyawan memilih untuk keluar dari industri yang mereka tempati sebelumnya. Mereka mengungkapkan bahwa terdapat kurangnya kenyamanan pada lingkungan kerja yang mereka rasakan, mulai dari gaji atau benefits yang diterima, kenaikan jabatan dalam kurun waktu tertentu, dan komunikasi dalam organisasi yang tidak seimbang dengan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan merasa tidak puas dan memilih untuk keluar dari perusahaan yang ditempatinya. Oleh karena itu, dari beberapa fenomena yang telah terjadi perlu dilakukan adanya penelitian terkait permasalahan yang sering dialami oleh karyawan yang aktif bekerja dalam industri tersebut. Menurut Spector (1994), ada beberapa faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk lingkungan kerja (*Work Environment*) seperti, Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*), Hambatan Organisasi (*Organizational Barriers*), Variabel Peran (*Role Variables*), Konflik Keluarga dan Pekerjaan (*Work Family Conflict*), Beban Kerja (*Workload*), Kendali Kerja atau Kebebasan Karyawan dalam Mengambil Keputusan (*Work Control*), serta Jadwal kerja (*Work Schedule*). Adapun faktor internal termasuk faktor pribadi seperti persepsi dan emosi pekerja tersebut. Dengan terpenuhinya faktor dalam kepuasan kerja sesuai dengan harapan karyawan maka kemungkinan besar akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan untuk mencapai target yang diinginkan suatu perusahaan.

*Work environment* menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016) adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka dengan adanya perasaan senang bekerja. Oleh karena itu, *work environment* dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kehidupan karyawan dan pekerjaan mereka. Menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016), beberapa karakteristik atau aspek yang dapat mempengaruhi *work environment* adalah fisik dan sosial, dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer puncak, struktur organisasi yang terdesentralisasi untuk kerja tim struktur paralel, jam kerja kompensasi dan tunjangan, lingkaran kualitas dan budaya perusahaan yang etis, dan sumber daya dan tuntutan fisik kognitif emosional yang terkait dengan pekerjaan. Surijadi & Musa (2020) menemukan bahwa

*work environment* yang tidak menyenangkan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif, seperti persaingan dan teman kerja yang tidak ramah. Individu tidak nyaman bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. *Work environment* dapat membantu meningkatkan gairah kerja, meningkatkan produktivitas, dan prestasi kerja, serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, *work environment* yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat bekerja, yang pada gilirannya akan menyebabkan performa yang lebih buruk (Sihaloho & Siregar, 2020).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *work environment* dan *job satisfaction* bagi pekerja atau karyawan, untuk mengetahui apakah *work environment* dengan *job satisfaction* memiliki hasil pengaruh yang positif pada karyawan, dan yang terakhir untuk mengetahui apakah *work environment* dengan *job satisfaction* memiliki hasil pengaruh yang negatif pada karyawan. Adapun dari fenomena yang terjadi pada *work environment* yang tidak nyaman akan menghasilkan kepuasan yang rendah, hal ini telah terjadi dan dialami secara nyata oleh beberapa karyawan yang berada pada usia dewasa awal. Yang mana mereka merasa bahwa beban atau tanggungan yang mereka miliki masih bisa teratasi sehingga dengan mudah para karyawan memilih untuk pindah atau keluar dari sebuah industri ataupun organisasi. Menurut Pranata (2018) usia pekerja yang produktif yaitu antara 20-40 tahun karena golongan usia tersebut memiliki ciri berpikiran maju, pengetahuan luas, serta memiliki sifat ingin tahu yang tinggi. Dari adanya penjelasan tersebut, Ada beberapa keuntungan atau manfaat dari lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam industri dan organisasi seperti, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, mendorong kolaborasi, meningkatkan retensi dan kepuasan kerja karyawan, serta mengurangi tingkat stress.

Menurut Grant, dkk (2007) memberikan *work environment* yang nyaman dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan cenderung menghasilkan lebih banyak produktivitas, termotivasi, dan lebih dihargai (Hackman & Oldham, 1976). Mendorong kolaborasi dan inovasi menurut Amabile (1998) *work environment* yang mendukung kolaborasi dan kreativitas ini dapat merangsang inovasi diantara karyawan dalam lingkup industri dan organisasi. Sebuah lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan retensi dan kepuasan kerja karyawan (Griffeth, dkk 2000). Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih setia dan tidak akan mencari pekerjaan lain. Menurut Kelloway, dkk (1999) memiliki lingkungan kerja yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami pekerja di bidang industri dan organisasi. Adapun perbedaan yang spesifik antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terkait lokasi yang digunakan, sampel penelitian, dan hasil data sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai fenomena atau informasi terbaru yang mengembangkan dari penelitian sebelumnya. Selain itu, secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat jika digunakan sebagai sarana untuk menambah jumlah literatur yang ada tentang hubungan antara *job satisfaction* dan *work environment* terutama pada wilayah jawa timur. Penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitiannya menjadi sempurna. Adapun secara praktisnya hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam dunia pendidikan dan psikologi, serta bagi pembaca dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan dibidang psikologi dan wilayah kerja.



## Work Environment

### Definisi

*Work environment* menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016), adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka dengan adanya perasaan senang bekerja. Oleh karena itu, *work environment* dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kehidupan karyawan dan pekerjaan mereka. *Work environment* fisik adalah keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun lingkungan kerja perusahaan membantu karyawan menjadi puas dengan pekerjaan mereka, kondisi kerja yang baik akan sangat berdampak besar pada produktivitas karyawan karena memiliki peran penting dalam mengurangi rasa lelah dan dapat menghilangkan atau mengurangi rasa jenuh (Aoliso & Lao, 2018). Menurut Nugraha (2020), *work environment* adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Sofyan (2013), *work environment* adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu bidang. Sebaliknya, Sidati (2015) menyatakan bahwa *work environment* adalah apa pun yang membuat pekerjaan mudah atau sulit. Menurut Prahara & Putri (2020), *work environment* adalah lingkungan tempat kerja fisik yang berpengaruh pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti peralatan kerja dan tata letaknya. Menurut Al-Omari & Okasheh (2017), *work environment* mencakup semua hal yang terkait dengan karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Desain kantor dan kondisi lingkungan di tempat kerja sangat penting untuk kinerja, kepuasan, hubungan sosial, dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, kondisi fisik kantor sangat penting untuk kinerja organisasi.

### Aspek/Dimensi

Terdapat 5 aspek yang perlu di ukur dalam *work environment* menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016), diantaranya :

- a. Fisik dan sosial
- b. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manager puncak
- c. Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja tim, struktur paralel dan lingkaran kualitas dan budaya perusahaan yang etis
- d. Jam kerja, kompensasi dan tunjangan
- e. Sumber daya dan tuntutan fisik, kognitif, emosional yang berkaitan dengan pekerjaan

### Dampak

Surijadi dan Musa (2020) menunjukkan bahwa *work environment* yang tidak menyenangkan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif, termasuk persaingan, teman bekerja yang saling menjatuhkan, dan kerja sama yang buruk. Individu tidak nyaman bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015), *work environment* di mana karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, jam kerja yang fleksibel, beban kerja yang lebih sedikit, pendekatan kerja tim yang baik, dan manajemen lingkungan yang mendukung akan sangat menguntungkan kinerja mereka. Menurut Elaho & Odion (2022) iklim lingkungan kerja yang berkualitas akan berdampak pada seorang individu dalam organisasi melalui berbagai cara termasuk pelaksanaan pekerjaan mereka. Meskipun demikian sifat iklim lingkungan kerja fisik juga dapat berdampak pada kapasitas organisasi untuk merekrut dan mempertahankan individu yang berkualitas.



Selain itu, kesejahteraan dan keamanan di tempat kerja sangat berdampak pada komitmen kerja dan pelaksanaan bisnis secara umum. Matthew & Khann (2016) menyebutkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang meliputi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan dapat berdampak pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, Al-Omari & Okasheh (2017) menemukan bahwa masalah situasional, yang terdiri dari sejumlah elemen seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi, dan cahaya, adalah masalah lingkungan kerja utama. Masalah-masalah ini mempengaruhi kinerja kerja dan memerlukan perhatian yang lebih besar. Adanya perasaan ketidakadilan dalam pembagian kompensasi juga akan berdampak pada komitmen karyawan, menurut penelitian Nuraini, dkk (2022).

## ***Job Satisfaction***

### **Definisi**

Menurut Spector (1994) *Job Satisfaction* merupakan suatu perasaan umum yang dialami tiap individu dengan berisikan tentang pekerjaan ataupun hubungan antara individu satu dengan yang lainnya melalui sikap yang mencerminkan evaluasi atau hasil emosional seorang karyawan dari berbagai aspek pekerjaan. Menurut Luthans (2005), *job satisfaction* didefinisikan sebagai respons emosional atau efektivitas seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Ini berarti bahwa seseorang dapat merasa puas dengan satu aspek pekerjaannya sementara tidak puas dengan satu aspek lainnya, dan mungkin ada lebih dari satu aspek. Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan segala sesuatu yang dianggap penting oleh hasil kerja mereka. Jika karyawan mengalami perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di tempat kerja mereka, hal itu akan menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan perasaan kepuasan batin. Menurut Wibowo (2015), *job satisfaction* adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai hasil dari penilaian positif terhadap lingkungan kerjanya dan pekerjaannya. Locke (1969) mengungkapkan bahwa *job satisfaction* adalah ekspresi dari perasaan (*sensation*), persepsi (*perception*), dan pemikiran (*conception*).

### **Aspek/Dimensi**

Menurut Spector (1994) terdapat 9 aspek yang mengacu pada berbagai dimensi atau elemen yang dapat mempengaruhi dan membentuk *job satisfaction* secara spesifik, diantaranya:

- a. Kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji
- b. Kepuasan kerja terhadap kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan
- c. Kepuasan kerja terhadap atasan atau kepemimpinan
- d. Kepuasan kerja terhadap tunjangan diluar gaji atau *benefits*
- e. Kepuasan kerja terhadap *reward* atau penghargaan yang diterima saat karyawan menunjukkan kinerja yang baik atau prestasi dalam pekerjaan yang tidak selalu berupa uang (*contingent rewards*)
- f. Kepuasan kerja terhadap kondisi perusahaan, termasuk mengenai peraturan serta prosedurnya
- g. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja, termasuk interaksi dan kerjasama dengan sesama rekan kerja
- h. Kepuasan kerja terhadap tipe atau sifat pekerjaan yang harus dikerjakan
- i. Kepuasan kerja terhadap komunikasi didalam organisasi, termasuk komunikasi yang terjadi dengan sesama rekan kerja, baik atasan maupun bawahan

## **Faktor**

Menurut Spector (1994), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, di antaranya adalah faktor eksternal, yang mencakup Lingkungan Pekerjaan (*Work Environment*) seperti, Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics*), Hambatan Organisasi (*Organizational Barriers*), Variabel Peran (*Role Variables*), Konflik keluarga dan pekerjaan (*Work Family Conflict*), Beban Kerja (*Workload*), Kendali Kerja atau Kebebasan Karyawan dalam Mengambil Keputusan (*Work Control*), serta Jadwal kerja (*Work Schedule*). Selain faktor eksternal, ada juga faktor internal. Faktor internal termasuk faktor pribadi seperti persepsi dan emosi karyawan tersebut. Menurut Zeffane (1994) *job satisfaction* merupakan kondisi perasaan atau sikap secara umum yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap kondisi sosial di lingkungan kerja. Adapun faktor internal *job satisfaction*, seperti kondisi ruang kerja, upah, dan ketrampilan kerja, dan faktor eksternal, seperti pasar tenaga kerja, memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, Shaju & Durai (2017) menyatakan bahwa ada dua komponen yang memengaruhi *job satisfaction* diantaranya, faktor internal yang berasal dari kualitas karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan tempat kerja.

## **Dampak**

Siregar (2015) mengungkapkan bahwa *job satisfaction* dapat berdampak baik maupun buruk. Ini termasuk penarikan diri karyawan (*Employee Withdrawal*), yang mencakup tingkat kehadiran dan keluar masuk karyawan dalam suatu organisasi (*turnover intention*), performa karyawan (*Employee Performance*), yang mencakup produktivitas karyawan dan perilaku membantu (*Organizational Citizenship Behavior*), dan kesejahteraan karyawan (*Employee Withdrawal*). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2010), akibat ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan suatu organisasi. Akibatnya, karyawan dapat melakukan mogok kerja, tidak hadir di tempat kerja, menurunkan kinerja, kehilangan kesetiaan, dan meningkatkan turnover. Dengan demikian, perilaku karyawan ini akan berdampak negatif pada reputasi organisasi.

Robbins (2006) menyatakan karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki catatan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan yang lebih baik. Mereka juga memiliki kemungkinan lebih besar untuk membicarakan hal-hal baik tentang perusahaan mereka, membantu rekan kerja yang lain, dan melakukan kinerja pekerjaan mereka di atas standar. Menurut Pushpakumari (2008), *job satisfaction* memiliki efek dalam industri dan organisasi. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika tingkat kepuasan karyawan rendah, kinerja karyawan akan mengalami masalah. Akibatnya, *job satisfaction* dapat berdampak pada produktivitas karyawan selama bekerja, turnover dalam organisasi, ketidakhadiran karyawan pada jam kerja, dan dampak lainnya pada kesehatan fisik maupun mental karyawan.

## **Hubungan Work Environment dengan Job Satisfaction**

*Work Environment* menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016) adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka dengan adanya perasaan senang bekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja ini dapat berkontribusi besar pada kehidupan karyawan dan pekerjaan mereka. Menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016), beberapa aspek atau elemen yang dapat mempengaruhi *work environment* adalah fisik dan sosial, dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer puncak, struktur organisasi yang terdesentralisasi untuk kerja tim struktur paralel, jam kerja kompensasi dan tunjangan, lingkaran kualitas dan budaya perusahaan yang etis, dan sumber daya dan tuntutan fisik kognitif emosional yang terkait dengan pekerjaan. Surijadi & Musa (2020) menemukan bahwa *work environment* yang tidak

menyenangkan menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif, seperti persaingan dan teman kerja yang tidak ramah. Individu tidak nyaman bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung. Spector (1994) mengatakan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan umum yang dialami oleh semua orang ketika mereka berbicara tentang pekerjaan mereka atau hubungan satu sama lain. Ini dicapai melalui sikap yang mencerminkan evaluasi atau hasil emosional seorang karyawan dari berbagai aspek pekerjaan mereka. Menurut Spector (1994), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*. Faktor eksternal termasuk lingkungan kerja (*work environment*), karakteristik pekerjaan, hambatan organisasi, variabel peran, konflik antara keluarga dan pekerjaan, beban kerja, kendali atau kebebasan karyawan untuk membuat keputusan, dan jadwal kerja. Selain faktor eksternal, ada juga faktor internal, yang mencakup hal-hal seperti persepsi seseorang tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka melihatnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Maulabaksh (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work environment* dan *job satisfaction* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari betapa pentingnya *work environment* yang baik untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Akibatnya, kondisi kerja yang buruk dapat menghalangi karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka. Menurut Taheri, dkk (2020) menyediakan lingkungan kerja yang baik akan menjadi perhatian utama suatu organisasi atau institusi untuk mempertahankan tenaga kerja yang stabil agar bisnis dapat terus berjalan. Sehingga dengan menyediakan fasilitas semaksimal mungkin dalam *work environment*, tujuan suatu organisasi akan lebih mudah tercapai tanpa adanya masalah dalam sumber daya manusia pada lingkup industri dan *job satisfaction* karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh hubungan *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan ditunjukkan bagaimana lingkungan kerja tersebut dapat memberikan kenyamanan pada karyawan terhadap beberapa aspek, mulai dari lingkungan kerja secara fisik dan sosial yang mana lingkungan yang dapat dilihat dan disentuh dapat memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja dan adanya perasaan dihargai terhadap sesama rekan kerja pada lingkungan sosial. Kemudian dengan adanya perasaan senang bekerja karena seimbangnyanya kinerja yang diberikan sesuai dengan gaji atau benefit yang diterima dari perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya kenyamanan karyawan ketika bekerja dari segala aspek yang ada dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan yang aktif bekerja dalam perusahaan.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, kerangka berpikir penelitian ini bertujuan untuk mendefinisikan fungsi *work environment* sebagai variabel independen (X) dan *job satisfaction* sebagai variabel dependen (Y). Berikut adalah bagan pada penelitian ini :



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- Apakah terdapat pengaruh antara *work environment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan ?

Adapun hipotesis dalam penelitian ini diantaranya :

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara *work environment* dan *job satisfaction* pada karyawan aktif di Jawa Timur.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif jenis penelitian korelasional menekankan analisis data kuantitatif, yaitu angka yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diproses melalui analisis statistika (Syaifuddin, 2017). Menurut Fraenkel dan Wallen (2008), penelitian korelasional adalah penelitian yang meneliti hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut, sehingga tidak ada manipulasi variabel. Tujuan dari penelitian korelasional adalah untuk mengetahui hubungan dan intensitas korelasi antara variabel yang diteliti.

### Subjek Penelitian

Kriteria subjek penelitian ini adalah karyawan aktif di masa dewasa awal laki-laki atau perempuan berusia 20–40 tahun yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling menggunakan metode cluster random sampling. Teknik pengambilan sampel random sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sedangkan, *cluster random sampling* merupakan teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel (Sugiyono, 2019). Adapun karakteristik demografi yang diukur meliputi (1) Jenis kelamin (laki-laki atau perempuan); (2) Kelompok Usia (antara 20-25 tahun, 26–30 tahun, 31-35 tahun, dan 36–40 tahun); dan (3) Durasi Kerja (<2 tahun, 2-5 tahun, >5 tahun).

**Tabel 1. Data Demografi Partisipan**

Variabel	N	Total	Persentase
<b>Jenis kelamin</b>			
Laki-laki	100	200	50,0%
perempuan	100		50,0%
<b>Usia</b>			
21-25 Tahun	103	200	51,5%
26-30 Tahun	69		34,5%
31-35 Tahun	20		10,0%
36-40 Tahun	8		4,0%
<b>Masa Kerja</b>			
< 2 Tahun	38	200	19,0%
2-5 Tahun	116		58,0%
>5 Tahun	46		23,0%
<b>Jenis Pekerjaan</b>			
Berada pada wilayah kantor	117	200	58,5%
Berada pada wilayah produksi, gudang, dapur, dst	83		41,5%

Berdasarkan total data yang telah didapat dengan jumlah 200 responden perempuan sebanyak 50,0% dan laki-laki sebanyak 50,0%. Penelitian ini terdiri dari 172 orang yang berusia antara 21 dan 30 tahun, dan 28 orang berusia 31 hingga 40 tahun. Selain itu mayoritas partisipan pada penelitian ini memiliki masa kerja paling banyak 2-5 tahun. Dari seluruh jumlah partisipan pada penelitian ini, terdapat 21 daerah yang berbeda-beda pada wilayah Jawa Timur. Salah satunya jumlah partisipan paling banyak berada pada wilayah Surabaya dengan jumlah 44

partisipan, wilayah Malang berjumlah 44 partisipan, dan terdapat wilayah Sidoarjo dengan jumlah 24 partisipan. Sisanya berasal dari wilayah yang berbeda-beda pada daerah Jawa Timur.

### **Variabel dan Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, lingkungan tempat kerja merupakan variabel independen. *Work environment* adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan motivasi mereka. Dengan demikian, *work environment* adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu industri atau organisasi. *work environment* menurut Razak, Ma'amor, & Hasan (2016), adalah tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja dan menjamin keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan mereka dengan adanya perasaan senang bekerja. Oleh karena itu, *work environment* ini dapat berkontribusi besar pada kehidupan karyawan dan pekerjaan mereka. Persaingan, teman kerja yang saling menjatuhkan, kerja sama yang buruk, stres, dan kurangnya semangat kerja adalah beberapa contoh fenomena yang biasa terjadi di tempat kerja. Untuk mengukur *Work Environment* peneliti menggunakan skala *Quality of Work Life Scale (QWL)* yang dibuat oleh (Sirgy et al., 2008) dan dikembangkan oleh (Razak et al., 2016). Pada tahap persiapan instrumen ini peneliti telah melakukan proses terjemahan skala dimana peneliti melakukan translate skala kepada pihak penerjemah. Kemudian melakukan uji coba kelayakan pada beberapa ahli psikologi, hingga kemudian peneliti melakukan perhitungan hasil nilai *t* aikens sampai skala yang akan digunakan siap untuk disebar pada responden. Ada 13 pertanyaan dalam skala ini, terdiri dari 8 item favorable dan 5 item unfavorable yang masing-masing memiliki validitas dan reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,939. Aspek-aspek tersebut termasuk aspek fisik dan sosial, dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim struktur paralel, lingkaran kualitas dan budaya perusahaan, jam kerja kompensasi dan tunjangan, sumber daya emosional dan tuntutan kerja, dan kognisi fisik (persepsi lingkungan sekitar seperti fasilitas). Metode penilaian menggunakan lima opsi jawaban: SS (sangat setuju), S (setuju), CS (cukup setuju), KS (kurang setuju), dan TS (tidak setuju). Nilai SS adalah 5, nilai S adalah 4, nilai CS adalah 3, nilai KS adalah 2 dan nilai TS adalah 1.

*Job Satisfaction* adalah variabel dependen dalam penelitian ini. *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan umum yang dialami tiap individu dengan berisikan tentang pekerjaan ataupun hubungan antara individu satu dengan yang lainnya melalui sikap yang mencerminkan evaluasi atau hasil emosional seorang karyawan dari berbagai aspek pekerjaan. *Job Satisfaction* pada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, peningkatan kehadiran karyawan, kualitas pekerjaan, peningkatan kesehatan mental dan fisik, hubungan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan lawan bicara. Peneliti menggunakan *The Job Satisfaction Survey (JSS)*, yang dibuat oleh Spector (1994) dan dimodifikasi oleh Junaedi dan Aisyah (2021), untuk mengukur *job satisfaction*. Ada 36 pertanyaan dalam skala ini, terdiri dari 17 item favorable dan 19 item unfavorable, dengan validitas dan reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,820 yang menunjukkan bahwa tiap item memiliki korelasi satu sama lain. Ini menunjukkan bahwa data menunjukkan hasil yang valid dan dapat diandalkan tentang elemen seperti gaji, promosi, supervisi, keuntungan, pengakuan, prosedur kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Metode penilaian menggunakan lima opsi jawaban: SS (sangat setuju), S (setuju), CS (cukup setuju), KS (kurang setuju), dan TS (tidak setuju). Nilai SS adalah 5, nilai S adalah 4, nilai CS adalah 3, nilai KS adalah 2 dan nilai TS adalah 1.

## Prosedur dan Analisis Data

Proses penelitian terdiri dari tiga tahap. Pertama, peneliti mempersiapkan dan menentukan fenomena kemudian, peneliti melakukan analisis teoritik dengan menentukan variabel penelitian, yang mencakup definisi, aspek atau dimensi, dampak, dan faktor penyebab. Selanjutnya peneliti menyiapkan instrumen penelitian, yaitu skala *work environment* dan juga *job satisfaction*.

Pada tahap kedua, peneliti mengumpulkan data untuk digunakan. Untuk melakukan ini, peneliti menentukan jumlah sampel yang dipakai menggunakan rumus slovin pada taraf kesalahan 10% dengan hasil minimal 100 responden yang dapat digunakan dan kemudian peneliti menyiapkan kuesioner sebagai alat penyebaran data, alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kemudian data yang didapat diolah hingga dilakukan skoring/penilaian.

Tahap ketiga atau yang terakhir yaitu analisa data. Dimana peneliti mengumpulkan data-data yang telah diisi oleh responden dan dilakukan skoring lalu akan di input dan dilakukan uji analisa data menggunakan program analisis statistik bernama *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 26.0. Peneliti melakukan uji asumsi dari data. Kemudian menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan kedua variabel tersebut. Analisis regresi linier sederhana adalah jenis analisis regresi yang melihat bagaimana satu variabel tidak bebas berhubungan dengan satu variabel bebas. Ini juga merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan sebab-akibat antara variabel faktor penyebab dan variabel akibatnya. Faktor penyebab diwakili dengan X, yang berarti *work environment*, dan variabel akibat diwakili dengan Y, yang berarti *job satisfaction* (Ginting, Buulolo, & Siagian, 2019).

### Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, peneliti menggunakan uji normalitas nonparametrik Kolmogorov-Smirnov. Untuk melihat nilai signifikan berdasarkan Monte Carlo Sig (2-tailed). Ada kemungkinan bahwa data berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0.05. Dalam Penelitian ini nilai signifikansi untuk *Work Environment* dan *Job Satisfaction* adalah 0,120 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sesuai hasil dalam uji linieritas. Jika nilai nilai sig deviation from linearity >0,05 maka variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan deviation from linearity sebesar 0,127.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Uji Deskriptif

Variabel	Gender	N	Sig.	Mean	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Work Environment</i>	Laki-laki	400	0,973	49,94	Rendah	82	41,0 %
	Perempuan		0,973	49,96	Tinggi	118	59,0 %
<i>Job Satisfaction</i>	Laki-laki	400	0,572	132,65	Rendah	94	47,0 %
	Perempuan		0,572	134,37	Tinggi	106	53,0 %



Berdasarkan Tabel uji deskriptif menunjukkan bahwa variabel *work environment* maupun *job satisfaction* tidak memiliki perbedaan berdasarkan jenis kelamin serta hasil kategorisasi variabel *Work Environment* dan *Job Satisfaction*, didapatkan hasil yaitu variabel *Work Environment* pada kategori rendah dengan jumlah 82 (41,0%) responden, kategori tinggi dengan jumlah 118 (59,0%) responden. Selanjutnya pada variabel *Job Satisfaction* didapatkan hasil bahwa pada kategori rendah dengan jumlah 94 (47,0%) dan pada kategori tinggi dengan jumlah 106 (53,0%) responden.

### Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Mean Square	R	F	B	Sig.
<i>Work Environment &amp; Job Satisfaction</i>	4148,992	0,213	9,410	77,951	0,002
	440,924			1,112	

Dengan menggunakan model regresi, peneliti menemukan bahwa ada pengaruh antara variabel x dan variabel y, dengan nilai f pada tabel 9,410 dan tingkat sig. sebesar 0,002 ( $p < 0.05$ ). Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis yang dibuat, data yang diperoleh menunjukkan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan aktif di Jawa Timur.

**Tabel 4. Uji Analisis Dimensi**

Variabel	Model	B	Std. Error	Standardized	t	p
<i>Work Environment</i>	Aspek 1	-0,749	1,403	-0,037	-0,534	0,594
	Aspek 2	2.804	2,071	0,1	1,354	0,177
	Aspek 3	2.784	1,156	0,219	2,407	0,017
	Aspek 4	-2,197	1,205	-0,126	-1,823	0,070
	Aspek 5	0,537	0,951	0,052	0,564	0,573

Hasil analisis data dari Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi ke-3 lingkungan kerja, yaitu struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja tim, struktur paralel serta lingkaran kualitas dan budaya perusahaan yang etis menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana nilai sig.  $p = < 0,05$  dengan hasil pada dimensi ke 3 nilai ( $B = 2.784$ ), sehingga dapat disimpulkan berdasarkan 5 dimensi yang ada pada variabel *work environment* dimensi ke 3 yang paling memiliki pengaruh paling tinggi pada kepuasan kerja karyawan.

### DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara *work environment* dengan *job satisfaction* pada karyawan yang bekerja di Jawa Timur. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan bahwa ada korelasi signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin positif tingkat *work environment* pada organisasi, semakin baik juga *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja. Hal ini dapat berdampak positif pada tingkat produktivitas dan efektivitas organisasi atau karyawan (Marlina, Wulandari & Ramashar, 2020). Oleh karena itu, berbagai pihak memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungan.

Akibatnya, karyawan secara alami akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk mencapai tujuan perusahaan daripada yang diminta oleh posisi mereka.

Studi sebelumnya menemukan bahwa jika karyawan memiliki *work environment* yang positif dan aman dari kekerasan dan kecelakaan, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan kinerja yang terbaik di tempat kerja (Anasi, 2020). Jika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang ideal, sehat, aman, dan nyaman, maka lingkungan kerja mereka dianggap baik. Dengan demikian, temuan tersebut menunjukkan bahwa *work environment* merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan keinginan pekerja untuk bekerja di tempat kerja mereka. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak aman, mereka akan merasa tidak nyaman, dan ini akan berdampak negatif pada tingkat *job satisfaction* karyawan di perusahaan mereka. Selain itu juga perilaku dan tindakan positif yang dilakukan di lingkungan kerja akan berdampak pada semangat dan motivasi karyawan ketika bekerja, perasaan yang positif membuat karyawan merasa diterima oleh lingkungannya. Seperti yang dinyatakan oleh penelitian sebelumnya, kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan bahwa meningkatkan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kepuasan karyawan (Maulana, Sumiyati, & Razati 2019).

Dilihat dari bagaimana penelitian dikategorikan berdasarkan variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, yang menemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki kategori kepuasan kerja tinggi, hal ini terjadi karena adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja yang baik dan upah yang diterima dari perusahaan (Maulana, Sumiyati & Razati, 2019). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seperti melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik (Sururin, Heryanda, & Atidira, 2020). Artinya, bahwa karyawan yang merasa puas dan nyaman dengan lingkungannya cenderung berdedikasi secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan tugas-tugas mereka.

Pada *work environment* yang berada disekitar karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan misalnya kebersihan, suhu, udara, keamanan kerja, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan komponen yang tidak terbatas pada jenis pekerjaan dan lokasi di mana seorang karyawan bekerja dan beraktivitas. Tempat kerja, cahaya alami, dan pengaruh suara adalah beberapa faktor yang mempengaruhi konsentrasi pekerja (Subaris & Haryono, 2018). Suasana kerja yang tidak kondusif, persaingan, teman kerja yang saling menjatuhkan, dan kerja sama yang buruk tidak akan terjadi pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik. Hubungan profesional yang kuat dan rasa keamanan yang kuat yang dimiliki karyawan adalah hasil dari lingkungan kerja yang baik (Prabowo, 2020). Karyawan yang senang dengan kondisi kerjanya lebih cenderung menyukainya daripada tidak menyukainya (Nabella & Syahputra, 2021).

Selanjutnya dilihat dalam nilai R dalam analisis regresi sederhana juga menunjukkan tingkat korelasi untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Pada akhirnya variabel *work environment* menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan di perusahaan. Selain itu, karyawan diberi kesempatan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Ini berdampak pada produktivitas, kehadiran, kualitas pekerjaan, dan kesehatan mental

dan fisik karyawan. Orang-orang yang puas dengan pekerjaan mereka berada pada tingkat yang membuat mereka merasa nyaman bekerja (Mardikaningsih & Sinambela, 2022).

Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi *work environment* terhadap *job satisfaction* sebesar 4,5%. Namun, faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini juga mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor internal, yang berasal dari karyawan sendiri, adalah kesesuaian pekerjaan dengan minat, ketentraman, antusiasme, tuntutan keterampilan, dan penyaluran bakat. Faktor-faktor ini menyumbang sekitar 95,5% dari variabel kepuasan kerja. Faktor internal ini juga memiliki sangkut paut sangat kuat dengan faktor eksternal (*work environment*). Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh langsung terhadap lingkungan kerja. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan karyawan lain dan atasan, komunikasi dua arah dan kerjasama antar karyawan merupakan tanda dari terbentuknya faktor internal pada diri karyawan itu sendiri. Selain itu, karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan atau organisasi cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan perusahaan tersebut (Andriyanti & Supartha, 2021). Bagaimana karyawan bekerja untuk membuat barang atau jasa untuk perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang baik dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efisien. Pawirosumarto, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan perasaan aman kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk menghasilkan hasil terbaik mereka. Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja mereka, mereka akan menikmati waktu mereka di sana dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka juga akan memanfaatkan waktu kerja mereka secara optimal dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Maka dari itu, peneliti menyarankan pada karyawan untuk selalu menciptakan dan menjaga *work environment* di perusahaan untuk membantu menjaga *job satisfaction* yang positif.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja individu di perusahaan. Namun, ada faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja saat membuat keputusan tentang manajemen sumber daya manusia dan perbaikan lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi *job satisfaction* karyawan terhadap perusahaan seperti, gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi adalah beberapa dari faktor *job satisfaction* (Jopanda, 2021). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memahami keadaan dan situasi perusahaan dan berusaha untuk memberikan kebutuhan dan fasilitas yang tepat dan memadai, karena mereka akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan.

Menurut Sutoyo & Urip (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga hal ini bisa dijadikan salah satu pembeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu pada penelitian ini juga memiliki kelebihan dan kelemahan dalam proses pelaksanaannya. Salah satu kelebihan dari penelitian yang telah dilakukan adalah penelitian yang berfokus pada *work environment* dan *job satisfaction* karyawan di Jawa Timur, dimana penelitian kedua variabel ini masih jarang dilakukan khususnya pada daerah Jawa Timur. Dengan adanya pembaharuan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan pandangan untuk penelitian kedepannya agar dapat menambah informasi dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Jawa Timur. Namun, penelitian ini juga tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan yakni pada instrumen penelitian yang digunakan, dimana peneliti belum melakukan proses terjemahan melalui tahap *back translation* sesuai dengan kaidah kajian metodologis secara internasional. Selain itu, pada penelitian ini juga masih terdapat

kurangnya keterbatasan pada bidang pekerjaan yang diteliti dan belum terdapat adanya analisis data secara terpisah terhadap grup atau kelompok berdasarkan usia.

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Artinya, ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin positif *work environment* perusahaan, semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan.

Karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang positif akan terus berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, mereka akan termotivasi dan kinerja mereka akan semakin baik. Perusahaan yang memiliki *work environment* yang menyenangkan akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, dan hubungan antara individu satu dengan tiap individu yang lain akan baik. Sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya dengan baik dan sempurna. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk selalu menjaga *work environment* yang dimiliki perusahaan meliputi keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan karyawan, hal ini karena *work environment* yang baik akan menghasilkan *job satisfaction* yang baik juga pada karyawan. Manfaat dari *work environment* yang baik antara lain menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan mempengaruhi efektivitas serta meningkatkan produktivitas karyawan. Selanjutnya diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat memaksimalkan penggunaan instrumen melalui tahap *back transmission* sesuai dengan kaidah kajian metodologis secara internasional sebagai bahan penelitian dengan variabel yang lebih terperinci mengenai *work environment* terhadap *job satisfaction* karyawan di daerah yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in south-west, nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377-398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46-55.
- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87). Harvard Business School Publishing.
- Al-Omari, Khaled & Okasheh, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja: studi kasus perusahaan teknik di Yordania. *Jurnal Internasional Penelitian Teknik Terapan*, 12(24).
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) kantor cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Buntaran, F. A. A., Andika, D., & Alfiyana, V. Y. (2019). Impact of job satisfaction on job performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 121-128. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1121-128>
- Elaho, O. B. & Odion, A. S. (2022). Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan: studi kasus pusat bisnis di Universitas Kompleks Benin. *Jurnal Penelitian Manajemen Amity*, 5(1). DOI: 10.21632/irjbs.16.2.111-121
- Fraenkel, J., Wallen, N. 2008. *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Higher Education.
- Ginting, F., Buulolo, E., & Siagian, E. R. (2019). Implementasi algoritma regresi linear sederhana dalam memprediksi besaran pendapatan daerah (studi kasus: dinas pendapatan kab. Deli Serdang). *KOMIK (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, 3(1), 274-279. <http://dx.doi.org/10.30865/komik.v3i1.1602>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Gumilar, E. A. (2010). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X. Bildung: diakses <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)



- Harahap, D. S. & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). Job satisfaction survey. Bildung: diakses <https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-indonesian.docx>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 337-346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kurniawan, R., Pantiyasa, I. W., Sudarmawan, I. W. E., Mariani, N. W. R., & Marthika, L. D. (2023). Pengaruh keselamatan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap turnover intention karyawan hotel di Bali. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v7i2.9618>
- Locke, E. A. (1969). "What is job satisfaction?". *Organizational behavior and human performance*, 336, 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lockwood, N. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: hr's strategic role. *Global journal of commerce & management perspective*, 52(3), 1-11.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour. 10th edition*. ANDI, Yogyakarta.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98-101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Maulana, F., Sumiyati, G. R., & Razati, G. (2019). Efek lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan dalam industri jasa properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30-39.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran organizational citizenship behavior pada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan skk migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap work engagement pada karyawan PT. Eka Timur Raya Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44-53. <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506>
- Nugraha, F. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap perilaku keselamatan polisi khusus masyarakat lembaga masyarakat. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 25-32.
- Nuraini, dkk (2022). The effect of compensation and work environment on employee satisfaction at pt. Veneta indonesia. *Jurnal Bussines Review and Case Studies*, 3(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/brcs.3.3.226>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in paradior hotels and resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>



- Prabowo, W. S. (2020). Organizational citizenship behavior, organizational climate, and employee performance. *Journal of Economics and Business*, 3(4).
- Prahara, S. A., & Putri, O. S. R. (2020). Persepsi lingkungan kerja fisik dengan employee engagement pada karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(1), 11-16. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1232>
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*, 37, 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Risyanah, J. (2023). Hubungan antara work family conflict dan dukungan rekan kerja dengan burnout pada karyawan (*Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung*).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, Edisi Kesepuluh, Edisi Lengkap*, Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Penerbit PT. Indeks,
- Shaju, M., & Durai, S., (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry, punjab, India. *Journal of Management Research*. 9. 117. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=17&issue=2&article=003>
- Sidati, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1): 20-22. <https://www.scribd.com/document/345106669/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Disiplin-Kerja-Dan-Motivasi>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181–202. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9054-6>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <https://www.ojsv2-demo2.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Jurnal Psikologi Islam (Al-Qalb)*, 7(2). <https://doi.org/10.15548/alqalb.v6i2.817>
- Spector, P.E. (1994). *Job satisfaction: application, assesment, causes, and consuquences*. [Ebook]. Sage Publications. <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Alfabeta.

- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 101-114. DOI: 10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300. [https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6\\_swamy.pdf](https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_swamy.pdf)
- Syaifuddin, A. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivis kerja karyawan pada singlaraja hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wiliandari, Y. (2015) Kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Society*, 1-15. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752>
- Zeffane, R. (1994). Understanding employee turnover : the need for a contingency approach, *International Journal of Manpower*, Vol.15 No.9. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729410074182>





**LAMPIRAN**



*Lampiran 1. Google Form*

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, perkenalkan nama saya Nita Khariana Dewi Mahasiswi dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang S1 Psikologi. Oleh sebab itu, saya ingin meminta kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner dibawah ini.

Berikut kriteria responden pada penelitian ini, yaitu :

1. Laki-laki / Perempuan
2. Usia 20 – 40 tahun
3. Bekerja sebagai karyawan
4. Berada di wilayah Jawa Timur

Saya sebagai peneliti meminta kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini. **Semua data identitas dan hasil jawaban tiap responden akan dirahasiakan dan tidak akan disebarluaskan serta hasil data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.** Oleh karena itu saudara(i) tidak perlu ragu dalam mengisi kuesioner ini, silahkan menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan apa yang saudara(i) rasakan. Apabila ada hal yang ingin ditanyakan, silahkan menghubungi saya melalui e-mail [nitakharian@gmail.com](mailto:nitakharian@gmail.com). Atas kesediaan saudara(i) dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Peneliti

Email

\_\_\_\_\_  
Nama (inisial)

\_\_\_\_\_  
Usia (contoh : 23)

\_\_\_\_\_  
Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

\_\_\_\_\_  
Masa Kerja

- < 2 tahun
- 2-5 tahun
- >5 tahun

\_\_\_\_\_  
Domisili

\_\_\_\_\_  
Jenis Pekerjaan

- Berada pada wilayah kantor
- Berada pada wilayah produksi, gudang, dapur, dst



*Lampiran 2. Skala*



- Skala *Work Environment*

Pada pernyataan dibawah ini tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga silahkan menjawab setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang sedang anda alami saat ini. (ket: Sangat Setuju = 5; Setuju = 4; Cukup Setuju = 3; Kurang Setuju = 2; Tidak Setuju = 1)

No.	Item	SS	S	CS	KS	TS
1.	Saya merasa tempat kerja saya aman dan bersih					
2.	Semua orang di tempat kerja saya membicarakan tentang olahraga, kesehatan, dan pola makan yang tepat					
3.	Saya merasa tempat kerja saya menyenangkan					
4.	Orang-orang di tempat kerja saya peduli terhadap karyawan dan keluarga karyawan					
5.	Orang-orang di tempat kerja saya membantu mewujudkan potensi karyawan					
6.	Atasan saya berusaha keras untuk membantu karyawannya menjadi yang terbaik di bidang profesinya					
7.	Orang-orang di tempat kerja saya membantu karyawannya untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan					
8.	Saya jarang mendengarkan keluhan dari rekan kerja saya tentang gaji mereka					
9.	Hampir semua orang di tempat kerja saya mendapatkan imbalan berdasarkan kinerja					
10.	Hampir semua karyawan di tempat kerja saya adalah pakar yang diakui di bidangnya					
11.	Atasan saya berusaha keras untuk mendidik karyawannya menjadi lebih baik dalam bidang profesinya					
12.	Semua orang di tempat kerja saya, dianjurkan untuk mengekspresikan kreativitas masing-masing					
13.	Budaya di tempat kerja saya menganjurkan karyawannya untuk mengekspresikan kreativitas baik di dalam maupun di luar pekerjaan					

● Skala *Job Satisfaction*

No.	Item	SS	S	CS	KS	TS
1.	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.					
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.					
4.	Saya merasa kurang puas dengan <i>benefit</i> yang saya dapatkan dari tempat kerja saya.					
5.	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan.					
6.	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
7.	Saya suka dengan orang yang bekerja dengan saya.					
8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.					
9.	Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini					
10.	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.					
11.	Yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.					
12.	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya.					
13.	<i>Benefit</i> yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan.					
14.	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja.					
15.	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi (atasan).					
16.	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena orang yang bekerja dengan saya tidak kompeten.					
17.	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya.					
18.	Tujuan dari institusi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya.					
19.	Saya merasa tidak diapresiasi oleh institusi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran yang mereka bayar ke saya.					
20.	Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di institusi tempat kerjanya.					

21.	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasaan bawahannya.					
22.	Paket <i>benefit</i> yang kami miliki bersifat adil (Seperti: jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya).					
23.	Sedikit hadiah/penghargaan/ <i>reward</i> untuk yang bekerja di sini. Seperti, bonus atau hadiah lainnya.					
24.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya.					
25.	Rekan kerja saya menyenangkan.					
26.	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya.					
27.	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya.					
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji.					
29.	Ada <i>benefit</i> dari tempat kerja yang seharusnya saya dapatkan tetapi tidak diberikan seperti jatah cuti, bonus, asuransi, dan lainnya.					
30.	Saya senang dengan atasan saya.					
31.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan.					
32.	Saya tidak merasa upaya kerja saya dihargai dengan yang seharusnya.					
33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan.					
34.	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam pekerjaan saya/tempat kerja saya.					
35.	Pekerjaan saya menyenangkan.					
36.	Tugas-tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh institusi tempat kerja saya.					



*Lampiran 3. Blue Print*

- *Blue Print Work Environment*

No.	Aspek	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Fisik dan sosial	1,3	2	3
2.	Dukungan sosial dari rekan kerja dan manager puncak	4	-	1
3.	Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja tim, struktur paralel dan lingkaran kualitas dan budaya perusahaan yang etis	5,6,7	-	3
4.	Jam kerja, kompensasi dan tunjangan	9	8	2
5.	Sumber daya dan tuntutan fisik, kognitif, emosional yang berkaitan dengan pekerjaan	11	10,12,13	4

- *Blue Print Job Satisfaction*

No.	Indikator	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Gaji	1,28	10,19	4
2.	Promosi	11,20,33	2	4
3.	Kepemimpinan	3,30	12,21	4
4.	Benefit	13,22	4,29	4
5.	Penghargaan	5	14,23,32	4
6.	Prosedur Kerja	15	6,24,31	4
7.	Rekan Kerja	7,25	16,34	4
8.	Jenis/Sifat Pekerjaan	17,27,35	8	4
9.	Komunikasi	9	18,26,36	4



*Lampiran 4 Data Tabulasi*



● Tabulasi Data Work Environment

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
3	5	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
5	1	5	5	3	1	4	1	3	3	3	3	3
5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3
4	2	3	5	3	3	5	5	2	2	3	4	3
4	2	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	3	3	4	3	3	5	4	1	3	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4
4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
4	2	4	5	5	3	5	1	5	3	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3
4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	3	4	3	4	5	5	2	5	4	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
4	2	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5
4	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3
4	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	2	4
4	4	5	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3
3	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4
5	2	5	5	4	3	3	3	5	4	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3
5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	2	3	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5
4	2	3	4	4	3	4	2	4	5	4	2	4
4	4	5	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3
3	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4
5	2	5	5	4	3	3	3	5	4	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3
5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	2	3	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5
4	2	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4
5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5
5	2	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5

4	1	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4
4	2	5	4	4	5	4	1	5	5	4	5	4
4	2	5	5	5	3	4	1	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	5	5	5
5	1	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4
4	1	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4
4	1	4	5	5	4	5	2	5	4	5	5	4
5	2	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5
5	1	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4
4	1	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4
4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5
4	1	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4
5	1	4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	4
4	1	5	4	5	5	4	1	5	4	4	5	5
5	2	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4
4	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5
5	1	5	5	4	4	4	1	5	4	5	5	3
4	1	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4
4	1	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5
4	2	4	5	5	4	5	1	4	4	4	5	5
4	2	4	5	4	4	4	1	4	4	5	5	4
5	2	5	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4
5	1	4	4	4	5	4	1	4	5	5	4	4
4	1	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5
5	1	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5
4	1	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	3
4	2	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5
4	1	5	4	3	5	4	1	3	3	5	5	4
5	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5
5	1	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5
4	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4
5	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4	4
4	2	5	4	3	4	4	1	3	5	3	3	3
5	2	4	5	4	5	5	1	4	5	5	3	4
4	1	4	4	5	4	5	2	5	4	4	5	4
5	2	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4
4	1	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3
4	2	5	4	4	5	5	1	4	4	5	4	4
5	2	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4
4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4
4	1	5	3	4	5	4	1	5	4	4	5	4
5	2	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	4
4	2	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4
4	1	4	5	5	4	4	1	5	4	5	4	4

5	2	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5
4	1	4	3	5	4	5	1	4	5	3	4	5
5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4
5	2	4	5	5	4	4	1	5	3	4	5	4
4	2	3	5	5	5	3	2	4	5	4	5	3
5	1	4	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5
4	2	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5
4	2	3	4	5	5	4	1	4	3	5	4	4
5	2	3	5	3	4	5	2	5	3	3	4	5
5	2	4	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4
5	2	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5
5	2	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	4
5	2	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5
4	2	5	4	3	3	5	2	4	5	4	3	4
4	1	4	3	5	4	5	1	4	4	3	4	4
4	2	3	5	4	4	4	1	4	4	3	3	4
4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4
3	5	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4
3	5	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4
3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4
3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4
5	1	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5
3	5	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4
3	5	3	3	3	1	3	4	3	3	1	4	5
3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4
3	5	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	5
3	5	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4
4	2	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5
5	1	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4
4	1	5	4	3	4	5	1	4	4	5	5	4
4	1	5	5	4	5	4	2	5	5	4	4	5
4	2	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4
5	2	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5
4	1	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4
4	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4
5	2	3	3	4	5	3	2	5	4	4	4	3
4	2	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5
5	3	5	5	3	3	4	2	5	3	4	5	3
3	2	5	3	4	4	3	1	4	3	5	4	4
4	1	5	3	4	3	4	1	3	5	5	3	4
4	1	5	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4
4	2	4	5	3	3	3	1	4	5	4	4	5
4	1	4	3	5	4	5	2	4	5	4	3	4
4	1	5	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5
4	2	3	4	5	4	4	2	3	1	3	4	5
4	1	3	3	4	4	4	3	1	4	5	4	3
3	1	5	3	4	5	4	1	3	3	4	5	3
4	2	5	3	5	3	4	1	4	3	4	5	3

4	1	3	4	4	5	3	1	4	3	5	4	4
4	1	4	3	4	3	5	2	3	4	5	4	4
5	2	3	4	5	3	5	2	5	3	4	3	4
3	1	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3
4	2	4	4	4	4	5	1	5	3	5	5	5
5	3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	4
5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5
3	2	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	5
3	1	5	3	4	3	3	2	5	4	3	3	3
4	2	4	3	4	5	3	1	3	3	3	4	3
3	1	4	5	4	5	3	2	5	3	4	3	4
4	2	3	5	3	4	4	1	3	5	5	3	4
4	3	5	3	5	4	3	2	5	4	3	4	4
4	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	3
4	2	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	4
4	2	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4
5	2	3	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5
4	2	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3
4	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4
5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
3	2	3	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4
4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5
5	2	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
5	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
5	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5
5	2	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	3
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3
5	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	2	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4
5	2	4	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4
5	2	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5
5	1	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	3
4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5
5	3	5	4	5	5	4	2	5	4	3	3	4
4	2	5	4	5	4	5	1	5	3	4	1	5
5	3	3	2	5	5	4	2	5	5	3	4	5
5	1	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3
5	1	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5
5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	2	5	2
5	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	1	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5
4	2	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5

4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4
4	2	5	4	5	3	4	1	5	4	4	3	5
4	2	4	4	5	5	3	1	5	4	4	5	3
3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3	4
3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4
3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3
4	2	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5
4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4
4	2	4	4	4	5	5	1	3	3	4	4	5

● Tabulasi Data Job Satisfaction

	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y1	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y2	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3	Y3															
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6													
4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	5	1	5	4	2	5	2	5	4	2	4	4	2	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5			
3	3	3	1	3	3	5	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	5	5	1	1	3	3	3	3	5	3			
5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	1	4	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4			
2	1	2	1	3	1	5	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	2	4	3	5	3	4	2	2	2	5	2	1	5	3	3			
4	2	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	2	4	3	5	4	3	5	4	5	5	1	5	2	5	3	5	5	3			
4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	5	1	4	3	1	3	4	3	1	3	3	3	2	3	5	4	3	1	3	1	3	2	5	4	2			
2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	1	3	4	4	4	1	3	3	3	3	2	3	3			
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	4	5	3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4		
5	2	3	1	5	1	4	1	3	1	4	2	4	1	5	3	5	2	1	5	1	5	2	3	3	1	5	5	3	5	5	1	1	4	5	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5			
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	1	3	4	5	5	5	3	1	4	2	3	4	2			
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	1	5	5	4	1	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	1	5	1	4	4	2	5	2	4	4	3	3	4	2	5	5	2	5	3	4	4	3	5	3			
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	4	5	5	1	3	5	1	1	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5	3	5	5	1	5	3	3	4	4	5	4			
3	3	5	1	4	2	4	1	3	2	3	3	3	2	5	2	5	1	2	5	1	3	2	3	5	1	4	5	2	4	1	2	4	2	4	2			
5	2	4	2	5	1	5	1	4	1	4	1	5	2	4	1	5	1	2	4	1	5	2	2	4	1	5	5	3	5	2	1	5	1	5	1			
4	3	4	2	3	5	5	5	3	2	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	5	3	2	4	1	5	4	2	4	4	3	3	2	5	4	3			
4	1	4	4	2	4	4	3	5	1	5	5	2	2	1	5	5	4	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3			
4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4			
3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3			
5	3	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	2			
4	4	1	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	1	4	1	5	5	3	5	4	1	3	4	2	4	3	3	5	4	3	2	4	4	1	4	4	2	5	5	4	3	5	3	4	3	5	4			
5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	1	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	5	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3			
5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	1	5	1			
5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	1			
4	3	4	2	3	5	5	5	3	2	4	5	2	4	4	4	4	3	2	4	5	3	2	4	1	5	4	2	4	4	3	3	2	5	4	3			
4	1	4	4	2	4	4	3	5	1	5	5	2	2	1	5	5	4	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	3			
4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4			

3 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 4 2 2 4 2 4 2 2 4 2 4 4 2 4 2 2 4 2 4 3  
5 3 5 4 4 1 4 5 5 4 4 5 5 4 3 3 4 5 5 3 5 4 2 4 4 4 5 5 5 4 3 5 3 4 3 2  
4 4 1 4 4 3 3 5 5 3 4 5 3  
4 1 4 1 5 5 3 5 4 1 3 4 2 4 3 3 5 4 3 2 4 4 1 4 4 2 5 5 4 3 5 3 4 3 5 4  
5 3 5 4 4 4 5 5 5 3 5 5 5 5 5 3 5 5 4 3 5 5 1 2 5 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5  
4 4 3 2 4 4 4 4 4 2 4 4 2 3 3 2 2 5 4 2 4 4 3 2 3 4 4 3 4 2 2 2 2 3 3 3  
5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 5 1 1 5 1 5 1 1 5 1 5 5 1 5 1 1 5 1 5 1  
5 1 5 5 5 1 5 5 5 5 5 5 5 3 5 1 5 5 5 3 5 5 1 1 5 3 5 5 5 5 1 5 5 4 5 1  
3 4 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 4 5 3 5 3 4 5 4 4 5 4 5 4 4 4 5 1 4 4 4 4 5 5 4  
4 4 5 4 4 5 4 4 4 5 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 1 4 5 4 4 1 4 1 4 4 5 5 4  
4 5 4 5 5 4 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 1 4 4 5 5 5 4 5  
5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 3 5 4 4 4 5 5 5 5 4 5 3 5 5 4 4 1 5 1 4 4 4 4  
3 5 4 4 4 5 3 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 5 5 4 5 3 4 2 5 4 5 5 2 5 2 4 5 5 4 4  
4 4 3 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 3 5 4 4 4 5 4 2 4 5 5 4 2 5 4 4 5 5 4 5  
4 3 3 3 5 4 3 4 4 1 3 4 3 4 3 2 5 4 3 2 4 5 1 3 5 4 5 4 3 3 3 3 4 4 4  
5 4 4 5 4 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 5 3 5 4 5 2 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 5 1  
5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 3 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 4 3 4 5 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 3 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4 3 4 4 5 4 3  
5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 3 5 4 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5  
4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 3 4 4 5 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4 5 4 4 4  
4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 3  
5 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2 5 4 4 4 4 4 2 4 5 4 4 4  
5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 2 5 4 4 5 4 4 2 4 5 4 4 4  
4 4 5 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 2 2 5 4 5 5 4 5 2 4 5 4 5 4  
4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 2 2 4 4 4 4 4 5 2 4 4 4 5 4  
3 2 3 4 4 4 5 4 4 1 4 4 4 5 3 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 1 4 5 5 4 4  
4 1 4 4 5 5 4 4 4 1 4 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 4 5 5 4 5  
4 4 4 4 4 3 4 5 4 4 4 2 3 4 4 4 4 5 4 2 5 4 4 3 5 4 4 4 5 4 2 4 5 5 4 4  
4 4 4 3 4 3 4 5 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 2 4 4 2 2 4 2 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4  
4 4 4 2 4 3 5 5 4 4 4 5 3 5 3 5 4 5 5 1 5 5 4 2 4 4 4 4 4 4 2 4 4 2 4 4  
5 2 4 1 4 2 5 4 4 2 5 4 5 2 4 2 5 4 4 4 2 4 2 2 5 2 5 5 2 4 2 4 4 4 4 2  
4 2 5 2 5 1 4 4 5 4 4 4 4 4 2 2 5 4 4 4 4 4 4 2 4 1 4 4 4 4 2 2 5 4 4 4  
5 2 4 2 4 1 5 4 4 3 4 4 4 4 5 2 4 1 4 4 1 5 2 2 5 2 4 5 4 4 2 4 4 1 5 4  
4 2 5 1 4 2 4 4 4 4 4 4 5 1 4 2 4 1 4 4 1 5 2 2 4 2 5 4 1 4 2 4 4 2 4 2  
4 2 4 2 5 2 4 4 4 1 4 4 4 4 4 1 5 2 4 5 1 4 2 1 5 4 5 4 2 4 2 2 4 1 4 1  
4 1 5 3 4 2 4 4 4 2 4 4 4 3 4 4 4 2 4 5 1 3 2 1 4 2 5 5 2 4 2 2 5 1 5 4  
5 1 5 1 5 2 4 2 5 2 5 2 4 2 5 2 4 1 1 4 1 5 1 2 5 1 5 4 1 4 1 1 5 2 5 2  
5 2 4 1 4 1 5 1 4 1 5 2 5 1 5 2 5 1 1 4 1 4 1 1 5 1 4 4 1 5 1 2 5 2 5 1  
4 5 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5  
5 5 4 5 5 4 5 4 4 5 1 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 5 5  
5 5 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 5 1 1 1 1 4 3 5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5  
5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 1 4 4 5 5 4 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4  
4 4 4 5 5 4 5 5 4 5 1 4 5 4 5 5 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 5 5  
4 4 4 5 5 4 3 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 2 2 4 4 4 1 5 4 5 1 2 4 4 4 5 5 5 4  
5 5 4 5 5 4 5 4 4 5 2 5 5 4 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 4 4 5  
4 5 3 4 5 5 5 4 5 5 3 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 5 4



5 3 5 5 5 4 5 5 5 5 1 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5  
4 1 4 4 4 1 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 2 4 4 2 5 1 4 4 4 4 4 2 4 1 4 4 2 5 2  
5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 2 5 4 4 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5  
5 3 5 4 4 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5  
4 4 5 4 4 1 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4  
5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 2 4 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 3 5 4 5 5 4 1 1 4 5 5  
4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 5 4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4  
5 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 4 4 5 4 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 5 5 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 1 2 4 4 1 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 4 4 5 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 4 5 3 4 4 4 5 3 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 1 4 4 4 2 2 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5  
5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 4 5 1 2 5 4 2 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5  
4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 1 4 4 4 5 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 3 5 3 4  
4 4 5 5 5 3 4 3 4 4 5 5 5 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4  
4 4 4 5 5 3 4 4 5 4 5 4 5 5 4 5 4 4 2 1 4 5 2 4 5 5 4 5 3 5 4 5 5 4 5 5  
5 4 5 4 4 5 4 4 5 5 1 4 5 5 5 4 5 4 2 5 5 5 4 5 4 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 5  
4 4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 1 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 1 4 3 4 2 2 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 4  
5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 2 5 5 4 4 5 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5 4 5 5 4 5 4 5 5  
4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 3 4 4 4 1 4 4 4 2 2 5 4 4 5 3 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5  
5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 1 5 5 4 5 4 5 5 5 2 5 4 5 5  
4 5 4 5 5 4 3 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 3 4 5 5 4 5 5 5 4 5 4 4 5 4  
4 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 4 4 5  
4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 1 5 2 1 1 5 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5 4  
3 4 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 1 4 3 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 4 5 3 4  
4 3 3 3 2 1 3 4 2 1 3 3 4 2 4 1 3 3 1 3 1 3 3 1 3 1 4 2 2 2 3 3 2 4 3 1  
2 2 2 2 5 1 3 1 3 1 2 2 3 2 4 1 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 4 3 2 2 2 4 5 3 2  
2 2 2 2 5 2 4 2 3 1 3 3 4 1 4 1 3 3 2 2 1 3 3 2 4 2 4 4 4 2 2 2 4 5 3 2  
2 2 2 2 4 2 4 2 4 1 3 2 3 2 5 1 3 2 1 3 2 3 3 1 4 2 4 3 4 2 3 2 3 5 3 2  
3 2 2 2 4 1 4 2 4 2 3 2 4 2 5 1 3 2 2 3 2 3 3 2 4 3 4 4 4 2 2 2 3 5 3 2  
4 2 5 1 5 2 4 1 5 1 4 2 5 1 5 2 4 1 1 5 2 4 1 1 5 2 4 5 1 5 2 2 5 1 5 2  
3 3 2 2 5 2 4 2 3 2 4 2 2 2 4 1 5 2 1 3 2 3 3 1 4 2 3 3 4 2 2 2 3 5 3 1  
3 2 1 2 3 2 4 1 3 2 3 1 2 3 4 1 3 2 2 3 1 3 3 2 4 3 3 4 4 2 2 2 4 5 3 1  
3 2 2 2 4 1 4 1 3 2 4 1 3 3 5 2 4 2 2 3 1 3 3 3 4 2 3 4 4 2 2 1 4 5 3 1  
3 3 1 2 4 1 4 1 3 1 4 1 3 2 4 1 3 3 2 5 1 3 3 1 3 2 4 3 5 2 3 1 3 5 3 1  
3 3 2 3 3 2 4 1 3 2 3 1 3 2 5 1 5 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 2 2 2 4 5 3 1  
4 2 5 1 5 2 4 1 5 1 4 2 5 1 5 2 4 1 1 5 2 4 1 1 5 2 4 5 1 5 2 2 5 1 5 2  
5 1 5 2 4 2 5 1 4 2 4 1 5 2 4 2 5 1 2 4 2 5 1 2 4 2 5 5 2 4 2 1 5 2 4 2  
5 4 5 4 4 4 5 4 4 3 4 4 5 4 1 5 4 4 4 4 5 5 3 4 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4  
2 5 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 4 3 3 5 4 5 5 4 4 4 4 5 3 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4  
5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 1 4 5 5 4 3 3 5 4 3 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5  
5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 2 3 5 4 4 5 3 5 4 4 5 3 5 5 5 4 4 5 5 4 5 4  
4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 4 3 5 4 4 5 5 4 3 5 1 5 4 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5  
5 1 5 2 4 1 5 1 4 2 5 1 5 4 4 1 5 1 2 4 1 5 1 2 4 1 5 5 2 4 1 1 5 2 4 1  
5 5 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 5 4 4 4 5 5 4 4 3 5 4 5 4 4 5 4 4 5  
5 1 4 2 4 1 5 2 4 2 5 1 4 2 4 1 5 2 2 4 1 5 2 2 4 1 5 4 2 4 1 1 4 2 4 1

5 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5  
4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 3 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 4  
5 4 5 4 3 4 4 4 3 5 4 5 2 4 3 5 5 4 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 1 4 4 1 4 4 1 4 4 4 4 4 4 2 2 5 2 4 4 4 4 4  
4 4 5 5 4 4 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5  
4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 3 5 3 4 1 4 3 2 4 4 4 4 4 2 5 4 4 5 2 4 4 5 4 4 4 4  
5 4 5 4 4 5 3 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 4 3 5 4 5 4 5 3  
3 1 5 1 5 1 5 1 5 4 4 2 5 1 5 1 4 1 2 4 1 5 3 1 4 2 4 5 1 5 2 1 5 1 5 1  
5 4 5 5 4 5 3 4 4 5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 4 4 5 4 3 5 4 4  
4 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 5 3 4 4 4 5 4 4  
5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 5 5 4 4 4 4 3 4 5 5 5 4 5 4 4 5  
5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 3 5 5 5 5 4 4 3 5 4 5 4 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4  
5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 3 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4  
5 5 3 4 5 4 5 4 3 5 4 4 4 4 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 4 4  
5 5 4 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 3 4 5 3 4 4 4 5 5 5  
3 2 5 1 4 2 4 3 3 2 5 1 4 1 4 2 3 2 2 4 2 4 1 2 5 1 3 4 2 3 2 1 5 1 4 2  
5 5 5 5 4 5 5 4 4 4 3 5 5 5 3 5 4 5 5 4 4 5 4 3 4 5 3 4 5 5 4 5 4 4 4 5  
3 1 4 1 5 1 5 3 5 2 3 2 4 2 4 3 5 1 2 4 2 4 2 2 4 1 3 3 2 5 2 1 4 2 3 3  
4 3 3 2 4 2 4 2 3 2 5 1 4 1 3 2 5 1 2 3 2 5 3 2 2 1 3 4 2 5 2 3 4 1 4 3  
5 5 4 5 4 5 3 4 5 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 3 4 3 4 5 4 5 5 5 4 3 5 5 5 4 3 4  
5 4 5 5 5 4 4 4 4 5 3 5 4 5 5 5 3 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 3 4 5 5 4 5 4 4 4  
4 5 5 4 5 5 4 4 3 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 3 5 4 4 5 4 3 5 4 4  
5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4 4 5 3 5 5 4 5 4 4 5 4 5 5 4 5 5 4 3 5 4 5 4 5 5  
4 4 5 5 3 4 4 5 3 5 5 5 5 5 4 3 5 4 5 4 4 5 4 5 5 5 3 5 4 5 4 4 4 5 5  
5 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5 4 5 5 1 3 4 3 5 4 1 5 2 5 5 3 4 2  
5 5 3 4 3 2 4 1 3 3 5 4 4 4 4 2 3 1 4 4 1 4 2 2 5 4 5 4 3 3 3 4 4 2 5 4  
4 5 4 4 4 2 5 2 5 1 4 4 3 4 5 1 4 1 4 5 2 5 1 1 4 4 4 5 2 4 1 4 5 2 3 4  
4 5 4 5 4 2 3 4 4 5 4 5 5 4 4 3 4 1 4 5 1 5 1 1 5 1 4 4 2 5 1 5 4 3 5 4  
4 4 4 4 4 3 5 3 5 1 4 5 4 5 5 1 5 1 4 4 1 4 2 3 3 4 4 3 1 4 3 4 3 3 4 4  
5 2 4 4 2 3 5 3 4 5 4 4 3 4 3 2 5 1 5 5 2 5 1 2 3 2 4 5 1 5 3 5 5 1 4 5  
4 1 4 2 4 2 4 3 3 1 5 1 4 2 5 3 4 2 3 5 2 4 1 1 3 2 4 5 2 5 2 1 3 3 3 2  
4 4 4 5 4 1 5 2 4 4 3 5 4 1 5 1 4 1 5 4 3 3 1 2 4 5 4 4 2 5 2 4 3 3 4 5  
4 4 5 2 4 1 5 2 4 1 5 4 5 5 4 1 5 1 4 4 1 4 1 1 3 2 4 5 2 4 2 4 4 3 4 4  
4 1 4 2 3 1 4 1 4 2 4 2 4 2 3 1 5 3 1 4 1 4 2 3 5 2 5 4 3 5 1 2 5 1 4 1  
4 3 3 5 4 2 4 2 4 2 4 5 5 4 5 2 4 2 5 4 2 4 1 2 5 3 4 5 2 4 2 4 5 2 4 5  
5 1 5 5 4 3 3 2 3 1 3 5 4 4 4 1 5 2 5 4 1 5 2 1 4 2 4 4 3 4 3 4 5 1 5 4  
3 5 4 4 4 1 5 1 4 5 4 3 4 4 5 1 4 2 4 5 2 3 3 1 4 3 5 4 1 4 3 5 5 2 4 4  
4 5 4 4 4 2 4 2 4 2 3 4 5 4 4 1 4 2 4 5 2 4 2 2 4 4 4 5 2 4 2 4 5 1 5 4  
4 2 3 4 4 1 4 4 4 2 4 5 3 4 5 2 4 2 4 4 2 5 2 2 3 1 5 4 1 4 3 4 4 2 5 4  
4 2 4 3 3 2 4 2 4 2 5 1 4 2 4 3 4 1 2 4 1 4 2 1 4 1 4 4 2 4 1 1 5 1 5 2  
5 2 4 2 2 1 4 3 4 1 4 2 4 2 4 1 4 2 3 4 2 3 2 3 4 2 5 3 2 3 2 5 2 3 5 3  
4 2 4 3 2 1 5 1 2 2 3 4 5 1 5 2 3 3 1 5 2 4 2 1 5 2 4 3 5 5 2 2 4 2 5 3  
4 3 4 1 4 1 4 2 5 1 3 2 4 1 5 3 4 1 2 4 4 4 3 2 3 2 3 4 1 4 2 2 4 1 5 2

4 4 4 4 4 2 3 4 4 4 5 5 3 5 3 3 4 5 5 5 1 4 2 2 4 5 4 5 2 4 2 4 4 3 4 5  
4 2 5 3 3 2 4 1 4 2 4 4 4 2 4 3 5 1 1 2 3 4 2 2 4 3 2 5 2 4 2 3 3 1 4 2  
3 3 4 2 3 3 5 3 4 2 5 3 3 3 4 1 5 1 1 5 2 4 2 2 5 2 5 5 2 5 1 3 5 2 5 2  
4 4 4 5 4 1 4 2 5 3 4 4 4 4 4 2 4 2 5 4 2 5 4 2 4 2 4 4 5 4 1 4 4 4 5 5  
4 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 5 4 4 2 4 4 5 5 1 2 4 2 4 3 5 5 4 5 2 4 4 3 4 4  
4 4 4 4 5 2 4 1 2 4 3 5 4 5 4 2 4 1 4 4 3 4 1 4 4 2 4 4 2 4 2 4 4 3 4 5  
4 5 4 4 4 5 3 2 4 5 5 5 4 4 1 2 4 4 4 4 2 4 1 1 4 3 5 4 5 4 1 4 4 4 4 2  
4 5 3 5 4 2 4 5 4 3 3 5 4 5 4 2 4 5 5 4 1 4 2 3 3 5 5 4 3 4 2 5 5 4 5 4  
5 2 4 4 4 2 4 2 4 5 4 4 4 5 5 1 4 2 5 5 1 5 2 1 4 4 4 5 2 4 3 4 4 4 4 5  
4 2 4 5 4 3 3 2 3 4 4 5 4 4 3 2 4 5 5 4 3 4 1 1 5 1 3 4 2 4 2 4 4 4 5 5  
5 5 3 5 5 1 5 4 4 4 5 4 5 4 5 2 4 3 4 4 1 4 5 2 5 1 4 3 2 5 2 4 4 5 4 5  
4 1 5 4 5 1 4 4 4 4 4 4 3 5 4 1 4 3 5 4 3 4 3 1 4 5 4 5 2 5 2 5 4 4 3 5  
4 2 5 5 4 2 4 5 5 2 4 4 4 3 4 1 4 4 4 5 1 4 3 1 4 2 4 5 2 4 2 5 4 4 4 5  
4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 2 4 5 4 4 2 4 5 1 2 5 3 4 4 4 4 2 4 4 4 4 4  
3 2 5 1 4 3 3 2 4 1 4 1 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 3 4 3 5 4 2 3 1 2 4 3 4 3  
4 1 3 2 4 2 5 1 4 2 4 3 5 4 4 1 4 3 1 5 2 5 2 3 4 1 4 5 1 5 2 4 4 2 4 3  
3 2 2 3 4 2 4 3 3 2 4 2 4 2 2 3 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 3 4 2 4 3 2 3 3 4 4  
4 2 2 2 3 2 3 2 4 3 4 2 4 3 4 3 4 2 3 4 2 5 1 2 5 2 4 5 1 4 2 4 4 2 4 4  
4 2 4 2 4 2 5 2 4 1 4 1 4 2 5 2 4 2 1 5 1 4 2 1 4 1 4 5 1 5 2 2 4 2 5 1  
4 2 4 2 4 3 3 3 3 2 4 3 4 2 4 2 3 3 2 4 2 4 2 2 4 2 4 4 3 4 2 2 3 3 3 3  
4 2 4 1 4 1 5 2 5 1 4 2 5 2 4 1 5 1 3 4 2 3 1 1 5 2 5 5 1 5 1 2 4 1 5 1  
5 1 5 1 4 3 4 2 4 1 4 2 3 2 4 2 4 1 1 5 3 3 3 2 4 1 5 5 1 5 2 1 5 1 4 1  
4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 2 4 5 4 4 2 4 5 1 2 5 3 4 4 4 4 2 4 4 4 2 4  
4 2 4 2 4 3 5 1 3 3 3 2 4 2 4 4 4 2 2 4 1 5 1 3 4 2 5 4 3 4 3 1 5 1 5 3





*Lampiran 5. Output Data*

- Lampiran Hasil Penelitian

### Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bangkalan	2	1.0	1.0	1.0
	Banyuwangi	11	5.5	5.5	6.5
	Blitar	20	10.0	10.0	16.5
	Bojonegoro	3	1.5	1.5	18.0
	Bondowoso	1	.5	.5	18.5
	Gresik	6	3.0	3.0	21.5
	Jember	2	1.0	1.0	22.5
	Jombang	5	2.5	2.5	25.0
	Kediri	9	4.5	4.5	29.5
	Lamongan	3	1.5	1.5	31.0
	Madiun	8	4.0	4.0	35.0
	Malang	44	22.0	22.0	57.0
	Mojokerto	5	2.5	2.5	59.5
	Nganjuk	3	1.5	1.5	61.0
	Ngawi	2	1.0	1.0	62.0
	Pasuruan	24	12.0	12.0	74.0
	Sidoarjo	4	2.0	2.0	76.0
	Surabaya	44	22.0	22.0	98.0
	Tuban	2	1.0	1.0	99.0
	Tulungagung	2	1.0	1.0	100.0
Total		200	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	15	7.5	7.5	7.5
	22.00	17	8.5	8.5	16.0
	23.00	18	9.0	9.0	25.0
	24.00	26	13.0	13.0	38.0
	25.00	27	13.5	13.5	51.5
	26.00	13	6.5	6.5	58.0
	27.00	13	6.5	6.5	64.5
	28.00	15	7.5	7.5	72.0
	29.00	16	8.0	8.0	80.0
	30.00	12	6.0	6.0	86.0
	31.00	3	1.5	1.5	87.5
	32.00	7	3.5	3.5	91.0
	33.00	5	2.5	2.5	93.5
	34.00	1	.5	.5	94.0
	35.00	4	2.0	2.0	96.0
	36.00	3	1.5	1.5	97.5
	37.00	3	1.5	1.5	99.0
	38.00	1	.5	.5	99.5
	39.00	1	.5	.5	100.0
	Total		200	100.0	100.0

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	100	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	100	50.0	50.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	38	19.0	19.0	19.0
	> 5 Tahun	46	23.0	23.0	42.0
	2 - 5 Tahun	116	58.0	58.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Jenis\_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berada pada wilayah kantor	117	58.5	58.5	58.5
	Berada pada wilayah produksi, gudang, dapur, dst	83	41.5	41.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

- Hasil Uji Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	200	40.00	58.00	49.9500	4.10509
Y	200	91.00	170.00	133.5100	21.43730
Valid N (listwise)	200				

- Kategorisasi Variabel Work Environment

### Kategori\_x

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	82	41.0	41.0	41.0
	Tinggi	118	59.0	59.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

- Kategorisasi Variabel Job Satisfaction

### Kategori\_y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	94	47.0	47.0	47.0
	Tinggi	106	53.0	53.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	



- Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		200	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	20.94536895	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.083	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.120 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.112
		Upper Bound	.128

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

- Hasil Uji Linieritas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	14485.665	18	804.759	1.893	.019
		Linearity	4148.992	1	4148.992	9.757	.002
		Deviation from Linearity	10336.673	17	608.040	1.430	.127
	Within Groups		76966.315	181	425.228		
	Total		91451.980	199			

- Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 <sup>a</sup>	.045	.041	20.99819

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4148.992	1	4148.992	9.410	.002 <sup>b</sup>
	Residual	87302.988	198	440.924		

Total	91451.980	199			
-------	-----------	-----	--	--	--

- a. Dependent Variable: y  
b. Predictors: (Constant), x

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.951	18.173		4.289	.000
	x	1.112	.363	.213	3.068	.002

a. Dependent Variable: y

- Hasil Uji Analisis Dimensi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.340 <sup>a</sup>	.116	.093	20.41601

a. Predictors: (Constant), Aspek\_5, Aspek\_4, Aspek\_1, Aspek\_2, Aspek\_3

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10590.158	5	2118.032	5.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80861.822	194	416.814		
	Total	91451.980	199			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Aspek\_5, Aspek\_4, Aspek\_1, Aspek\_2, Aspek\_3

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	100.603	20.655		4.871	.000
	Aspek_1	-.749	1.403	-.037	-.534	.594
	Aspek_2	2.804	2.071	.100	1.354	.177
	Aspek_3	2.784	1.156	.219	2.407	.017
	Aspek_4	-2.197	1.205	-.126	-1.823	.007
	Aspek_5	.537	.951	.052	.564	.573

a. Dependent Variable: Y

- Hasil Uji Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin

### Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y	Perempuan	100	132.6500	21.49342	2.14934
	Laki - laki	100	134.3700	21.45451	2.14545

### Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference	
F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	

Y	Equal variances assumed	.305	.581	- .566	198	.572	-1.72000	3.03688	-7.70878	4.26878
	Equal variances not assumed			- .566	197.999	.572	-1.72000	3.03688	-7.70878	4.26878

### Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X	Perempuan	100	49.9400	3.88163	.38816
	Laki - laki	100	49.9600	4.33664	.43366

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
X	Equal variances assumed	.897	.345	- .034	198	.973	-.02000	.58201	-1.16773	1.12773
	Equal variances not assumed			- .034	195.616	.973	-.02000	.58201	-1.16782	1.12782





*Lampiran 6. Terjemahan*

- Hasil Terjemahan Skala Work Environment

**Lingkungan Kerja**

**No. Dimensi**

- 1 Fisik dan sosial.
- 2 Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.
- 3 Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup-grup kecil yang berkualitas, dan budaya korporat yang etis.
- 4 Jam kerja, kompensasi dan manfaat.
- 5 Sumber daya fisik, kognitif, emosi/perasaan dan tuntutan pekerjaan.

**No. Item**

- 12 Organisasi saya berusaha keras untuk mendidik karyawannya menjadi profesional yang lebih baik.
- 10 Organisasi saya berusaha keras untuk membantu karyawannya menjadi profesional terbaik di bidangnya.
- 13 Semua orang di organisasi saya didorong untuk mengekspresikan kreativitasnya.
- 14 Budaya organisasi saya mendorong karyawannya untuk kreatif baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
- 9 Organisasi saya membantu karyawannya mewujudkan potensi mereka.
- 11 Organisasi saya membantu karyawannya untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- 8 Hampir semua karyawan di organisasi saya adalah pakar yang diakui di bidangnya.
- 3 Saya tidak terlalu sering mendengar keluhan dari rekan kerja saya tentang gaji mereka.
- 4 Organisasi saya peduli terhadap karyawannya dan keluarga mereka.
- 7 Hampir semua orang di organisasi saya mendapatkan penghargaan berdasarkan kinerja.
- 2 Semua orang di tempat kerja membicarakan soal kebugaran, kesehatan, dan pola makan yang tepat.
- 5 Tempat kerja saya menyenangkan.
- 1 Tempat kerja saya aman dan bersih.

Lembaga Pengembangan Bahasa, Universitas Muhammadiyah Malang dengan ini menyatakan bahwa dokumen berbahasa Indonesia ini merupakan terjemahan dari dokumen berbahasa Inggris yang diterima dan diterjemahkan oleh Wardatul Hasanah, S.Pd.

01/03/2024





*Lampiran 7. Surat Verifikasi dan Plagiasi*

- Surat Keterangan Uji Verifikasi Data



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

---

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/421/Lab-Psi/UMM/V/2024

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nita Khariana Dewi  
NIM : 202010230311017  
Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A  
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.  
Hasil: Lulus / ~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 24 Mei 2024  
Petugas Cek  
  
Navy Tri Indah Sari, M.Si



- Surat Keterangan Hasil Uji Plagiasi



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/454/Lab-Psi/UMM/VI/2024

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nita Khariana Dewi  
 NIM : 202010230311017  
 Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A  
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Work Environment terhadap Job Satisfaction Pada Karyawan	25%	6%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*



Malang, 3 Juni 2024  
 Petugas Cek

*Navy Tri Indah Sari, M.Si*