

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG DUA DI
YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Robby Alam Fath
NIM. 10408144018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada
Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)

Ditulis oleh : Robby Alam Fath

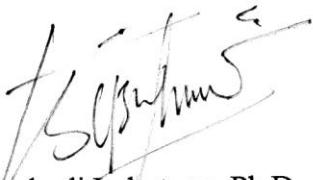
NIM : 10408144018

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

Pembimbing



Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Robby Alam Fath
NIM : 10408144018
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan
Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, ji Agustus 2015

Yang menyatakan



Robby Alam Fath

NIM. 10408144018

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)”

Disusun oleh:

Robby Alam Fath

NIM. 10408144018

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 13 Juli 2015. Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Penguji	M. Lies Endarwati, M.Si.		07-08-2015
Sekretaris/Pembimbing	Setyabudi Indartono, Ph.D		06-08-2015
Penguji Utama	Farlianto, SE, MBA		07-08-2015

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0023

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al- Insyirah: 6)

“*Great victory comes with great sacrifice*”

(Theodore Roosevelt)

“*I'll fight until the bitter end*”

(Robby Alam Fath)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan skripsi ini
untuk orang yang selalu mendukung dan menguatkan saya
Bapak, Ibu, dan Kakak
serta keluarga besar dan teman-temanku tercinta
kalianlah alasanku untuk selalu melakukan yang terbaik.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BINTANG DUA DI YOGYAKARTA)**

ABSTRAK
Oleh: Robby Alam Fath
NIM: 10408144018

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta. (2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta. (3) Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian asosiatif causal, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 210 responden. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta sebesar β 0,233 (**p<0,01; p=0,000), dengan ΔR^2 lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,044. (2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta sebesar β 0,175 (**p<0,01; p=0,000), dengan ΔR^2 lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,023. (3) Lingkungan kerja non fisik (β) 0,213 (**p<0,01; p=0,005) dan karakteristik pekerjaan (β) 0,143 (**p<0,01; p=0,000) secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta, dengan ΔR^2 lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta adalah sebesar 0,059.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

**EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB
CHARACTERISTIC TO JOB SATISFACTION BPAD DIY EMPLOYEES**
(STUDIES ON EMPLOYEES OF TWO STAR HOTEL IN YOGYAKARTA)

ABSTRACT
By: Robby Alam Fath
NIM: 10408144018

This study aims to determine: (1) Effect of non-physical work environment on employee job satisfaction two star hotel in Yogyakarta. (2) The effect of job characteristics on employee satisfaction two star hotel in Yogyakarta. (3) Effect of non-physical work environment and characteristics of simultaneous jobs on employee job satisfaction two star hotel in Yogyakarta.

This study categorized into associative causal research, the research instrument in the form of a questionnaire. This research is the population with the number of respondents as many as 210 respondents. Test the validity of the instrument using Confirmatory Factor Analysis while the reliability test using Cronbach Alpha. The analysis technique used is multiple linear regression.

This study found that: (1) non-physical work environment has positive effect on employee job satisfaction two star hotel in Yogyakarta at (β) 0.233 (** p <0:01; p = 0.000), with a non-physical work environment ΔR^2 on job satisfaction employees amounted to 0,044. (2) Characteristics of work has positive effect on employee job satisfaction two star hotel in Yogyakarta at (β) 0.175 (** p <0:01; p = 0.000), with a non-physical work environment ΔR^2 on job satisfaction of employees is 0,023. (3) non-physical work environment (β) 0.213 (** p <0:01; p = 0.005) and job characteristics (β) 0.143 (** p <0:01; p = 0.000) simultaneously positive effect on employee job satisfaction star hotel two in Yogyakarta, with ΔR^2 non-physical work environment and job characteristics on employee job satisfaction two star hotel in Yogyakarta is equal to 0.059.

Keywords: Non Physical Work Environment, Job Characteristic, Job Satisfaction

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta)”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing

dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

4. Farlianto,SE,MBA.,narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak, Ibu, Kakak dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Kakak angkatan Manajemen 2009 dan adik angkatan Manajemen 2011 yang memberikan banyak bantuan dalam pembelajaran selama proses perkuliahan dan pengalaman organisasi selama menjadi mahasiswa, terimakasih atas kebersamaannya.
9. Bapak Tugiyono selaku HRD Hotel Matahari, Bapak Kristanto selaku *General Manager* Hotel Batik, Ibu Novi selaku HRD Hotel Pop! Sangaji, Kak Kiky selaku HRD Hotel Amaris dan seluruh karyawan hotel bintang dua terimakasih atas kerja sama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
10. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM yang terus memotivasi, terimakasih atas kebersamaannya

11. Teman-teman KKN kelompok 41 Gendu Kulonprogo Fitra, Irma, Firdha, Ayu, Iis, Etty, Indra, Dika, dan Ali Hasan alias Djimbe yang saling memotivasi, terimakasih atas kebersamaannya.
12. Teman-teman Komunitas “Rinjin Bu” yang telah memberi motivasi dan dukungan, terima kasih atas hal-hal menyenangkan yang selalu kita bagi.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 11 Agustus 2015

Penulis



Robby Alam Fath

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pikir	33
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37

B.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
C.	Populasi dan Sampel	37
D.	Variabel Penelitian.....	38
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
F.	Metode Pengumpulan Data.....	40
G.	Instrumen Penelitian	41
H.	Metode Analisis Data.....	52
I.	Uji Hipotesis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	55
B.	Hasil Penelitian	57
C.	Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		78
A.	Kesimpulan	78
B.	Keterbatasan Penelitian.....	79
C.	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		88

DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Data <i>Turnover</i> Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta Selama Empat Tahun	2
2. Daftar Faktor Penyebab Ketidakpuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta	3
3. Hasil Pra Survey Responden mengenai Faktor Ketidakpuasan kerja di empat hotel bintang 2 di Yogyakarta	6
4. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan.....	42
5. Bobot Kriteria Penilaian Skala Likert.....	47
6. Hasil Loading Factor.....	48
7. <i>Mean, Standard Deviation/SD, AVE, Cronbach's Value and Corelations</i>	50
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity</i>	51
9. Hasil Uji Reliabilitas	52
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	59
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	62
16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	63
17. Kategorisasi Variabel Karakteristik Pekerjaan	65
18. Hasil Uji Normalitas	66
19. Hasil Uji Linieritas.....	67
20. Hasil Uji Multikolinieritas	68

21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	69
22. Ringkasan Hasil Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian	36

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas	89
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	96
3. Hasil Uji Validitas.....	112
4. Hasil Uji Reliabilitas	116
5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan	117
6. Kuesioner Penelitian	118
7. Data penelitian	125
8. Data Karakteristik Responden.....	141
9. Hasil Uji Deskriptif	146
10. Perhitungan Kategorisasi	147
11. Data Uji Karakteristik Responden.....	149
12. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	154
13. Hasil Uji Kategorisasi	155
14. Hasil Uji Normalitas	156
15. Hasil Uji Linieritas.....	156
16. Hasil Uji Multikolinieritas	157
17. Hasil Analisis Heteroskedastisitas.....	158
18. Hasil Uji Regresi Berganda	159
19. Hasil Uji Regresi Berganda	160

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan. kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tercapai apabila seorang manager dapat memperhatikan kepuasan kerja dari seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja terpenuhi jika karyawan dapat mencapai apa yang diharapkan perusahaan sebagai imbalan atas usahanya didalam membantu menjalankan roda perusahaan.

Berdasarkan wawancara manager HRD di hotel bintang dua di Yogyakarta, masalah utama sumber daya manusia terjadi di hotel bintang dua di Yogyakarta, yaitu menurunnya kepuasan kerja pada karyawan. Keempat hotel bintang dua tersebut adalah Hotel Matahari, Hotel Pop! Sangaji, Hotel Batik dan Hotel Amaris. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2014 hingga Februari 2015, terjadi berbagai keluhan dilaporkan karyawan kepada HRD. Diantaranya lingkungan kerja non fisik kurang kondusif, jadwal kerja tidak jelas dan terjadi konflik antar karyawan.

Ketidakpuasan kerja diindikasikan dengan hubungan antar karyawan yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena karyawan hanya mementingkan ego mereka di saat bekerja. Akibatnya sering terjadi konflik antar karyawan karena buruk nya kerja sama antar karyawan di Hotel hotel bintang dua. Hal ini dinilai oleh manager HRD hotel bintang

dua di Yogyakarta sebagai tindakan karyawan yang menghambat produktivitas kerja karyawan hotel. (Wawancara manager – manager HRD di hotel bintang dua di Yogyakarta pada bulan Desember 2014)

Ketidakpuasan kerja juga ditandai dengan pekerjaan karyawan yang monoton di keempat hotel bintang dua tersebut. Menurut informasi manajer personalia, sebanyak 74 karyawan dari 210 karyawan telah mengundurkan diri. Hal ini disebabkan karena mereka tidak puas dengan suasana kerja di hotel tersebut. Lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dan pekerjaan monoton menjadi penyebab utama kasus ini. Kondisi ini juga didukung adanya beberapa karyawan yang mendapatkan rekomendasi untuk bekerja di hotel lain. Akibatnya karyawan memiliki motivasi untuk meninggalkan pekerjaan.(Wawancara Manager HRD Hotel Matahari tanggal 8 Desember 2014)

**Tabel 1
Data Turnover Karyawan empat hotel bintang 2 di Yogyakarta
Selama 4 Tahun**

Tahun	Jumlah Karyawan	%
2011	10	4,7
2012	14	6,6
2013	24	11,4
2014	26	12,3

Sumber: Bagian Personalia Hotel Matahari, Hotel Batik, Hotel POP dan Hotel Amaris

Berdasarkan wawancara kepada Manager HRD, hotel bintang dua di Yogyakarta mengalami masalah ketidakpuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, balas jasa karyawan yang kurang

adil mengurangi kepuasan kerja mereka. Kemudian penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan mereka bekerja setengah hati, karena tidak sesuai dengan harapan mereka. Beratnya pekerjaan karyawan dapat menimbulkan stress sehingga mempengaruhi turunnya kepuasan kerja. Lalu lingkungan kerja non fisik yang kurang baik membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. *Reward system* karyawan yang tidak terlaksanakan dengan baik menurunkan prestasi dan kontribusi kerja mereka sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sifat pimpinan yang tidak cocok dengan ideal karyawan dapat membuat karyawan menjadi tidak patuh terhadap komando dari pemimpin tersebut. Lalu pekerjaan yang monoton membuat karyawan menjadi malas bekerja. (Wawancara Manager HRD di empat hotel bintang dua di Yogyakarta tanggal 22 Januari 2015)

Tabel 2
Daftar Faktor Penyebab Ketidakpuasan Kerja Karyawan

No. Faktor Ketidakpuasan Karyawan

- | | |
|----|---------------------------------------|
| 1. | Balas jasa kurang adil |
| 2. | Ketidaksesuaian penempatan kerja |
| 3. | Beban kerja |
| 4. | Lingkungan kerja non fisik |
| 5. | Hubungan karyawan yang tidak harmonis |
| 6. | Sifat pimpinan |
| 7. | Pekerjaan monoton |

Sumber: Wawancara Manager HRD hotel bintang 2 di Yogyakarta

Berdasarkan pra survey kepada karyawan, ketidakpuasan kerja karyawan keempat hotel bintang 2 tersebut disebabkan lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja. Pertama, prosedur kerja karyawan yang kurang tertata rapi membuat karyawan menjadi tidak

focus dalam melakukan pekerjaan. Kedua, standar kerja karyawan sangat ketat terutama untuk divisi *food and baverage, engineering dan house keeping* mampu menimbulkan stress pada karyawan. Ketiga, sistem penghargaan di hotel-hotel tersebut masih belum terlaksana dengan baik. Keempat, hubungan dan kerja sama antar karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan. (Pra survey karyawan di empat hotel bintang dua di Yogyakarta tanggal 16 Februari 2015)

Karyawan bagian *driver* dan karyawan bagian *food and beverages* mengeluhkan sistem manajemen waktu pembagian jam kerja dan jam istirahat yang tidak jelas. Karyawan *diswasher* mengeluhkan penghitungan jam kerja yang mereka peroleh tidak sesuai karena pekerjaannya menuntut bekerja lebih awal dan selesai lebih akhir namun sistem bonus tidak diperhitungkan. Sebagian karyawan juga menyebutkan pekerjaan karyawan yang monoton membuat semangat kerja mereka turun. Serta rekan kerja yang kurang mendukung satu sama lain menyebabkan pekerjaan mereka terhambat. (Pra survey karyawan Hotel Matahari tanggal 17 Februari 2015)

Dilainnya, perusahaan telah memberikan fasilitas jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, jaminan yang diberikan adalah Jaminan Kecelakan Kerja, Jaminan Kesehatan, Tunjangan Istri Karyawan, dan Tunjangan Hari Tua. Akan tetapi, fasilitas jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan belum mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja

lainnya yang belum dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Hal inilah yang menjadi alasan munculnya perilaku yang tidak efektif dan efisien yang berpengaruh pada tidak terciptanya karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kode etik perusahaan.

Berikut ini merupakan hasil *pra survey* yang dilakukan kepada 50 karyawan hotel bintang 2 mengenai faktor penyebab ketidakpuasan kerja pada karyawan hotel bintang 2.

Setiap karyawan dari 50 responden menjawab pertanyaan terbuka mengenai faktor ketidakpuasan kerja karyawan hotel bintang 2. Hasil *pra survey* tersebut diketahui bahwa faktor tertinggi yang menyebabkan tidak terciptanya kepuasan kerja di hotel bintang 2 adalah lingkungan kerja non fisik di hotel bintang 2 sebanyak 50 responden. Faktor kedua adalah karakteristik pekerjaan sebanyak 31 responden. Faktor beban kerja sebanyak 25 responden. Faktor konflik antar karyawan sebanyak 24 responden. Dan faktor masalah pribadi karyawan sebanyak 10 responden.

Tabel 3
Hasil Pra Survey 50 Responden mengenai Faktor Ketidakpuasan kerja di empat hotel bintang 2 di Yogyakarta.

No.	Faktor Ketidakpuasan Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban							Σ
		SDM	ENG	HK	SEC	ACC	FB	FO	
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik	6	10	10	5	-	12	7	50
2.	Karakteristik Pekerjaan	5	10	-	-	10	-	6	31
3.	Beban Kerja	-	-	-	12	-	13	-	25
4.	Konflik antar karyawan	-	5	-	12	-	7	-	24
5.	Masalah pribadi	4	-	-	-	-	6	-	10

Keterangan:

SDM : Sumber Daya Manusia SEC : *Security*

ENG : *Engineering* ACC : *Accounting*

HK : *House Keeping* FB : *Food and Beverage*

FO : *Front Office*

(Sumber : Pra survey di empat hotel bintang 2 di Yogyakarta, Desember 2014 s/d Februari 2015)

Kurangnya kepuasan kerja karyawan di hotel bintang 2 di Yogyakarta mengakibatkan produktivitas karyawan tidak optimal dan muncul tindakan yang tidak mendukung pekerja mereka. Karyawan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban individu kepada perusahaan. Akibatnya, muncul sikap individualis pada karyawan yang menghambat kerja sama antar karyawan. Karyawan tidak memiliki kesadaran secara sukarela untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan pekerjaan, karena merasa pekerjaan tersebut adalah bukan tanggung jawabnya.

Faktor yang menjadi indikasi penyebab utama masalah ketidakpuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta adalah masalah lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan. Hal ini

ditunjukan dari responden yang mengatakan bahwa penyebab utama masalah kepuasan kerja terletak pada lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan.Saat ini lingkungan kerja non fisik mengalami masalah. Hal ini ditunjukan prosedur kerja kurang tertata rapi, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, sistem penghargaan karyawan tidak terlaksana dengan baik dan standar kerja karyawan yang terlalu ketat. Akibatnya karyawan hotel-hotel bintang dua tersebut menjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan *food and baverage* mengalami kendala dalam mengatur prosedur kerja mereka di dapur. Kemudian standar kerja karyawan *engineering, food and baverage* dan *house keeping* terlalu ketat sehingga membuat mereka menjadi tertekan dalam melakukan pekerjaan mereka. (Pra survey kepada karyawan empat hotel bintang 2 di Yogyakarta tanggal 9 Februari 2015)

Masalah karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan hotel bintang 2 di Yogyakarta. Masalah karakteristik pekerjaan di hotel bintang 2 di Yogyakarta terletak pada pekerjaan karyawan yang monoton dan tidak jelasnya jadwal kerja. Pekerjaan monoton menyebabkan karyawan menjadi tidak menghargai pekerjaannya. Akibatnya karyawan sering melakukan berbagai pelanggaran karyawan. Kemudian tidak jelasnya jadwal kerja menyebabkan kegiatan karyawan menjadi kacau sehingga mempengaruhi pekerjaan mereka. (Pra survey kepada karyawan Hotel Matahari tanggal 9 Februari 2015)

Dari uraian latar belakang diatas, faktor lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan diindikasikan menjadi masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan keempat hotel bintang 2 di Yogyakarta. Namun hotel-hotel bintang 2 tersebut belum ada penelitian mengenai kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu diketahui lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang 2 di Yogyakarta. Maka perlu dilakukan penelitian kepuasan kerja hotel bintang 2 di Yogyakarta. Pada penelitian sebelumnya, Lydia, Jessica dan Agustinus (2012) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel D’Season Surabaya”. Penelitian yang dilakukan terhadap 55 karyawan Hotel D’Season Surabaya pada tahun 2011 ini menunjukkan terjadinya hubungan positif antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja. Kemudian Gede Rumada (2009) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar”. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar dengan jumlah sampel 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survey di keempat hotel bintang 2 di Yogyakarta dan penelitian relevan sebelumnya, penulis ingin meneliti tentang

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan hotel bintang 2 di Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

1. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi kerja.
2. Tingkat kepuasan kerja dapat berakibat negatif bagi kinerja karyawan.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh negatif pada produktivitas dan prestasi kerja mereka.
4. Rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan menurunnya kedisiplinan karyawan.
5. Adanya fasilitas jaminan sosial untuk kesejahteraan karyawan namun hal itu belum mencukupi kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung produktifitas kerja karyawan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya.
7. Hubungan rekan kerja yang kurang baik membuat suasana kerja menjadi kurang harmonis.
8. Banyaknya pelanggaran karyawan yang tidak mencerminkan karakteristik pekerjaan karyawan yang baik hotel bintang 2 di Yogyakarta.
9. Jam kerja yang tidak jelas menyebabkan jadwal kerja yang sudah ditentukan menjadi kacau sehingga tidak mencerminkan karakteristik pekerjaan yang baik di hotel bintang 2 di Yogyakarta.

10. Pekerjaan yang tidak bervariasi membuat turunnya kepuasan kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas. Berdasarkan hasil pra *survey* yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan yang tidak ideal menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang 2 di Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang dua di Yogyakarta ?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang dua di Yogyakarta.

2. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang dua di Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang dua di Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai kerangka pemikiran yang teoritis dan pengalaman belajar dalam membentuk sikap, kemampuan dan keterampilan meneliti serta dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya tentang hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi, kritik maupun saran dalam mengenali dan memahami hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan untuk perusahaan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

5. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai wawasan dan pengetahuan atas pentingnya Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja di dalam suatu perusahaan.
- b. Memberi gambaran situasi dan kondisi yang ada di hotel bintang dua di Yogyakarta sesuai dengan topik penelitian yang diambil.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu, akan memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup para karyawan. Bagi perusahaan akan meningkatkan loyalitas bekerja terhadap perusahaan juga sikap dan tingkah laku karyawan yang menunjukkan kemajuan dalam bekerja sehingga tercipta hasil yang sebenarnya. Bagi masyarakat akan menciptakan kepuasan pelayanan yang maksimal dari suatu perusahaan yang nantinya akan meningkatkan nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

a. Definisi Kepuasan Kerja

Ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi dari kepuasan kerja antara lain:

- 1) Menurut Veithzal dan Ella (2011:856) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

- 2) Menurut Sondang (2008:295) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.
- 3) Gazels dan Guba dikutip oleh Mutiara et al., (2002:129) Kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan dalam bekerja.

Dari beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaan mereka dari segi bentuk pekerjaan dan hasil yang mereka peroleh setelah melakukan pekerjaan.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1969) ada tiga teori tentang kepuasan kerja:

1. *Discrepancy theory*

Adalah teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *disperancy* atau pertentangan dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

2. *Equity theory*

Adalah teori yang pada prinsipnya bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.

3. *Two Factor theory*

Adalah teori yang pada prinsipnya bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (1998:144) dan Gibson Ivanevich dan Dannelly (1997:106) menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan indikator kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi :

1. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan ini dapat memberikan status.

2. Gaji

Gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.

3. Promosi

Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberi pengarahan dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan

5. Rekan Kerja

Rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, Ghiselli dan Brown (1950) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1) Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5) Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan,

sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

a. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

1) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai.

Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2) Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal.

Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut

pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena

kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

b. Upaya Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Untuk peningkatan adanya lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berlatih dan motivasi belajar, manajer membutuhkan (Noe et al., 2008:281):

1. Penyediaan bahan, waktu, informasi hubungan kerja, dan alat bantu kerja lainnya bagi karyawan untuk digunakan dengan keterampilan yang baru atau perilaku yang baru sebelum berpartisipasi dalam program pelatihan.
2. Berbicara positif tentang program-program pelatihan perusahaan kepada karyawan.
3. Biarkan karyawan mengetahui bahwa mereka melakukan pekerjaan yang baik bila mereka menggunakan materi-materi pelatihan dalam pekerjaannya.
4. Memperhatikan keanggotaan kelompok kerja yang dilibatkan bersama yang lainnya dalam percobaan penggunaan keterampilan baru pada pekerjaan dan mensosialisasikan umpan balik serta berbagi pengalaman-pengalaman pelatihan dan situasi-situasi yang sesuai dengan materi pelatihan yang dapat membantu pekerjaannya.

5. Berikan karyawan waktu dan kesempatan yang praktis untuk mengaplikasikan keterampilan baru atau perilaku yang baru pada pekerjaannya.

Adanya kontribusi yang nyata dari lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja ditemukan dalam penelitian Taiwo (2010), yang mana ditemukan dari penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja non fisik seperti adanya faktor manusia, yaitu, hubungan pekerja dengan manajemen dan atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja juga terkait dengan tingkat kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak juga terhadap produktivitas.

c. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung

jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaiannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

6. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Sujak (1990:46) pendekatan karakteristik pekerjaan dapat menciptakan suatu kesempatan untuk seseorang karyawan agar lebih mencintai pekerjaannya, dan seseorang manajer personalia dapat mengukur tingkat kepuasan yang ada dalam diri karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu proses membuat suatu pekerjaan menjadi lebih menarik, berarti dan menantang bagi seorang karyawan. Dengan demikian pekerjaan itu menjadi tidak monoton dan dapat mencegah seseorang dari kebosanan terhadap pekerjaan dan pada gilirannya akan semakin sehat kaedaan psikologis yang dirasakan oleh karyawan.

a. Definisi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Stephen P. Robbins (2003:219) mengenai karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu di gabung untuk membentuk pekerjaan – pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Robert Krietner dan Angelo Kinicki (2003:264) mengenai model karakteristik pekerjaan adalah suatu pengayaan pekerjaan dan berusaha untuk menjelaskan situasi dan merancang efektif bagi individu.

Teori karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham dikutip oleh Faturochman (1997) menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan respon individu terhadap pekerjaan. Teori ini menyoroti kondisi tugas pada individu untuk menentukan keberhasilan dalam pekerjaannya. Awal dari suatu model yang lengkap mengenai pekerjaan dan rancangan tugas pada individu untuk menentukan keberhasilan dalam pekerjaannya. Awal dari suatu model yang lengkap mengenai pekerjaan dan rancangan tugas dapat ditelusuri melalui penelitian Turner dan Lawrence dikutip oleh Saal dan Knight (1995); Robert dan Glick (1981). Permulaannya dengan penelitian tentang karakteristik pekerjaan yang dihubungkan dengan respon pekerja yang diinginkan, seperti : Kinerja yang tinggi, kehadiran yang tinggi, dan kepuasan kerja yang tinggi. Turner dan Lawrence mengembangkan suatu daftar dengan enam karakteristik yang mereka percayai akan berhubungan dengan hasil-hasil yang menguntungkan, seperti :

1. Variasi kinerja tugas
2. Otonomi karyawan
3. Pengetahuan dan keahlian karyawan yang merupakan persyaratan kerja
4. Tanggung jawab karyawan
5. Interaksi dengan persyaratan lain dari pekerjaan
6. Interaksi bebas dengan orang lain

Penelitian Turner dan Lawrence ini memberikan hasil bahwa karakteristik di atas berhubungan dengan kepuasan kerja. Indeks stas enam karakteristik di atas diistiahkan sebagai Indeks Atribut Tugas yang dipersyaratkan (Requisite Task Attribute Index/RTAI) (Gibson, Ivancevich, & Donnelly 1997).

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:265) terdapat beberapa kaedaan psikologis kritis dalam diri individu terhadap pekerjaannya antara lain :

1) Pengakuan Memberi Arti.

Individu harus merasakan pekerjaanya berarti atau penting dengan suatu sistem nilai yang diterimanya.

2) Pengakuan Bertanggung Jawab.

Individu harus yakin bahwa secara pribadi dirinya dapat diperhitungkan untuk usaha yang dilakukannya.

3) Pengetahuan Tentang Kerja.

Individu harus mampu menentukan pada suatu dasar yang cukup teratur, apakah hasil dari pekerjaannya memuaskan atau tidak.

Menurut Stoner (1996:292) terdapat dua upaya untuk membuat pekerjaan – pekerjaan rutin lebih menyenangkan antara lain :

1) Pemekaran Kerja

Pemekaran kerja menanggulangi ketidakpuasan dengan meningkatkan cakupan pekerjaan (*job scope*). Dalam cara ini

berbagai fungsi kerja horizontal dari suatu organisasi dikombinasikan sehingga memberikan karyawan lebih banyak tugas untuk dilaksanakan dengan contoh dua pekerjaan atau lebih digabung menjadi satu untuk menimbulkan perasaan bahwa pekerjaan tersebut merupakan satu kesatuan.

2) Pengayaan Kerja

Pengayaan kerja berusaha menangani ketidakpuasan dengan meningkatkan kedalaman pekerjaan (*job dept*). Aktivitas – aktivitas kerja vertikal dari suatu unit organisasi dikombinasikan dalam suatu bentuk pekerjaan sehingga karyawan dapat merasakan adanya otonomi pelaksanaan pekerjaan yang lebih besar.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Stoner (1991:59) terdapat lima indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

"First, skill variety: degree to which a job requires a variety of different activities to utilize a range of individual skill and talents; second, task identity: degree to which a job requires completion of a whole and identifiable piece of work; third, task significance degree to which a job has a substantial impact on the lives or work of other people; fourth, autonomy: degree to which a job allows the individual freedom, independence, and discretion in scheduling work and in determining procedures to be used; fifth, feedback:

degree to which an individual receives direct and clear information about the effectiveness of his or her performance. "

Pernyataan tersebut memberikan indikasi tentang lima indikator karakteristik dari pekerjaan, yaitu :

1. Keragaman keterampilan atau variasi pekerjaan yang memungkinkan karyawan melaksanakan bidang tugas yang berbeda dan seringkali mengharuskan adanya keterampilan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang menuntut keterampilan yang beragam dipandang oleh karyawan lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kerutinan yang timbul dari setiap aktivitas berulang. Keragaman keterampilan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi karyawan, karena dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda.
2. Identitas tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah kinerja secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3. Signifikansi tugas, yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.
4. Otonomi, yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebebasan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya kebebasan, karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka tanpa adanya tekanan.
5. Umpan balik, yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang.

c. Efek Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan meta analisis yang dilakukan oleh Humphrey et al (2007) indikator karakteristik pekerjaan memiliki hubungan terhadap tindakan yang ditunjukkan karyawan tergantung kondisi karakteristik pekerjaan perusahaan. Dalam penelitian Humphrey indikator karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan tindakan karyawan, di mediasi oleh pengalaman kebermaknaan, pengalaman bertanggung jawab dan pengetahuan akan hasil. Tindakan karyawan tersebut dibagi menjadi 3 indikator, yaitu :

1. Produktivitas

Ketika perusahaan memiliki karakteristik pekerjaan yang baik bagi karyawan, karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Akibatnya karyawan memiliki *feedback* yang bagus terhadap perusahaan, sehingga karyawan mengetahui prestasi kerja mereka di perusahaan. Hal ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.

2. Tingkat absensi

Dengan adanya otonomi karyawan di perusahaan, karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka secara bebas. Namun, otonomi karyawan mampu meningkatkan tingkat absensi karyawan. Hal ini diindikasikan karyawan menjadi terlalu bebas dengan pekerjaannya. Akibatnya, rasa tanggung

jawab karyawan terhadap pekerjaannya mengalami penurunan.

Maka dari itu dengan adanya otonomi, karyawan mampu belajar tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka

3. Turnover

Efek karakteristik pekerjaan juga ditunjukan dengan turnover intention karyawan. Hal ini dilihat dari signifikansi tugas bagi karyawan dan seluruh elemen perusahaan. Ketika karyawan sudah merasa pekerjaan mereka tidak memberikan dampak positif terhadap perusahaan, mereka menjadi tidak peduli dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan di perusahaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan-pekerjaan yang lebih layak di perusahaan lain.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian - penelitian yang relevan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya, yang ditulis oleh Lydia, Jessica dan Agustinus (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin baik

karakteristik pekerjaan di Hotel D'Season Surabaya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja di Hotel D'Season Surabaya.

2. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar,yang ditulis oleh Gede Rumada (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.
3. “Employee Satisfaction and Performance : A Study of The RC Hotel Company Kitchen Environment” yang ditulis oleh Mellisa Bradberry Sims (2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Ritz Carlton cabang New Orleans, USA.
4. “Effect of Organizational Work Condition on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya” yang ditulis oleh Samuel, Jacqueline, Juma dan Kabare (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel di Kenya. Dalam penelitian ini diambil 84 karyawan dari 170 karyawan hotel di Nakuru, Kenya.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja non fisik yang baik akan menuntut karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja non fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun.

Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman, dimana hubungan antar rekan kerja yang harmonis akan mampu memicu terjalinnya kerja sama kerja karyawan yg baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Makin harmonis hubungan kerja karyawan, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan pekerjaan.

Dalam hal ini lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Manajer SDM perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik bagi karyawannya. Karena dengan lingkungan kerja non fisik yang baik membuat karyawan menjadi betah dan puas dengan pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

Otonomi karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam karakteristik pekerjaan karyawan. Dengan adanya otonomi karyawan,

karyawan diberi kebebasan dalam mengatur pekerjaannya sehingga mampu menurunkan beban dan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian keanekaragaman keterampilan juga menjadi indikator karakteristik pekerjaan yang mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Keragaman keterampilan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi karyawan, karena dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Akibatnya pekerjaan karyawan menjadi tidak monoton dan bervariasi sehingga karyawan menjadi tidak jemu dan puas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa pemberian otonomi pekerjaan dan keanekaragaman keterampilan pada karyawan diindikasikan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

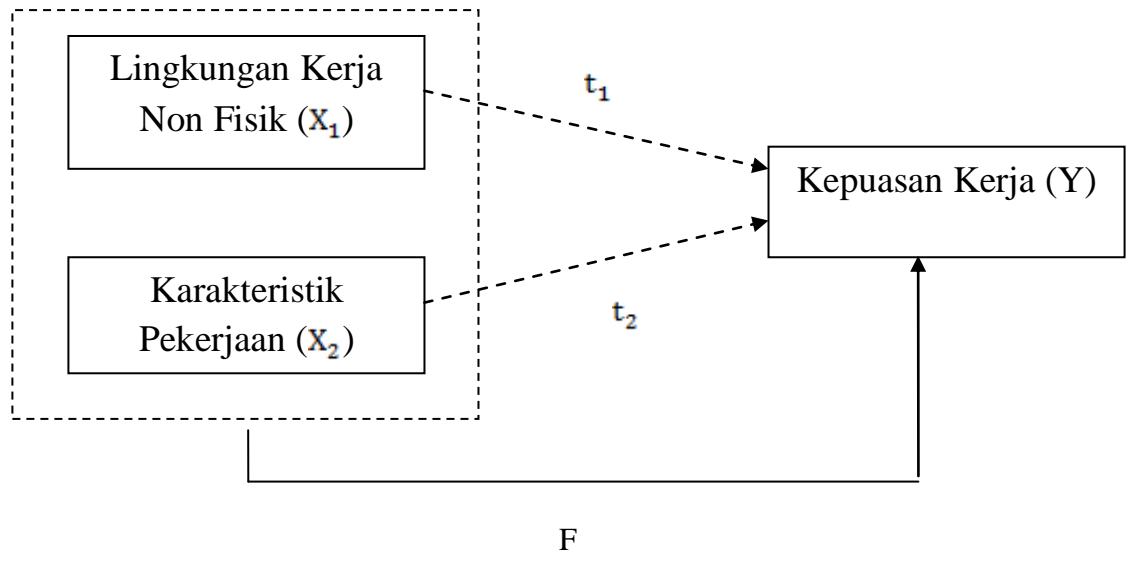
Untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan diperlukan adanya suasana lingkungan kerja non fisik yang baik, standar kerja yang baik dan hubungan antar karyawan yang harmonis. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang ada antara lain keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik sehingga karyawan bebas menjalin kerja

sama dengan rekan kerja mereka. Akibatnya pekerjaan karyawan menjadi lebih luas dan bervariasi. Dengan adanya kerja sama karyawan yang baik, karyawan mampu mengerjakan pekerjaan – pekerjaan lain yang bermanfaat bagi rekan kerja mereka. Kemudian suasana lingkungan kerja non fisik yang kondusif membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga karyawan menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menciptakan *feedback* baik antara karyawan dengan atasan dalam perusahaan. Kemudian dengan adanya standar kerja yang baik mampu mempermudah karyawan mencapai sasaran yang ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Akibatnya pekerjaan karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan memberikan dampak yang baik bagi karyawan juga rekan-rekan kerja mereka. Dengan pekerjaan seperti itu, karakteristik pekerjaan karyawan menjadi tidak monoton sehingga membuat karyawan menjadi puas dan tidak jemu dengan pekerjaan mereka.

Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara bersama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

D. Paradigma Penelitian



Keterangan :

t_1 = Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

t_2 = Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

F = pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta.

H_2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta.

H_3 : Lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif *causal* karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh sebab akibat antara lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di Hotel Matahari Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di empat hotel bintang 2 di Yogyakarta. Hotel tersebut adalah Hotel Matahari, Hotel Batik, Hotel Pop! Sangaji Yogyakarta dan Hotel Amaris Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2015 sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hotel bintang-2 di Yogyakarta. Pemilihan hotel menggunakan metode *purposive sampling*, dan 4 hotel terpilih adalah Hotel Matahari

Yogyakarta, Hotel Batik, Hotel Pop! Sangaji Yogyakarta dan Hotel Amaris Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2002) apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 210 responden. Sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan di empat hotel bintang dua di Yogyakarta. Kemudian untuk general manager, manajer divisi dan supervisor tidak di hitung sebagai sampel.

Menurut Hairi (2010), ukuran sampel yang ideal dan representatif tergantung pada jumlah item pertanyaan pada indikator penelitian dikalikan 5 sampai 20. Jumlah pertanyaan yang digunakan sebanyak 41 item. Sehingga jumlah responden minimal untuk penelitian ini dapat diketahui sejumlah $41 \times 5 = 205$ responden. Dengan demikian, untuk memastikan bahwa sampel tersebut representatif, sampel yang digunakan berjumlah 210 responden.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif (Sekaran dan

Bougie, 2013). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2).

2. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel ini disebut juga variabel *output*, kriteria dan konsekuensi (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel dependen disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan hotel dan imbalan yang diterima dalam kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan indikator dari Luthans. Indikator-indikator tersebut

meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisor dan rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator lingkungan kerja non fisik berdasarkan teori dari DeStefano meliputi prosedur kerja, standar kerja, pertanggungjawaban supervisor, kejelasan tugas, system penghargaan dan hubungan antar karyawan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan persepsi karyawan hotel bintang dua terhadap indikator karakter pekerjaan yang meliputi faktor : *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*. Data tersebut dikumpulkan menggunakan angket dengan skala interval Likert. Skor yang didapat menunjukkan semakin tinggi skor maka persepsi karakteristik pekerjaan karyawan semakin tinggi.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2006).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian (Ferdinand, 2006).

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2011: 192-293), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan tertulis.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen kinerja agen, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja

Variabel (Dimensi)	Indikator	Item	Hasil Penelitian Terdahulu
Kepuasan Kerja (Ananta, 2004)	Pekerjaan itu sendiri Supervisor Gaji Promosi Teman sekerja	1,7,14 5,9,15 3,8,11 2,6,12 4,10,13	$\alpha = 0.891$ (Ananta, 2004)
Lingkungan Kerja Non Fisik (Endang, 2012)	Prosedur kerja Standar kerja Pertanggungjawaban supervisor Kejelasan tugas Sistem penghargaan Hubungan antar karyawan	4,5 6,7,8 1,2,3 9 10,12,13 14,15,16,17	$\alpha = 0.892$ (Endang, 2012)
Karakteristik Kerja (Elsa, 2014)	<i>Skill variety</i> <i>Skill identity</i> <i>Skill significance</i> <i>Autonomy</i> <i>Feedback</i>	1 2,3 4,5 6,7 8,9	$\alpha = 0.857$ (Elsa, 2014)

2. Instrumen Penelitian

a. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian dari Ananta (2004) instrumen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu ingin saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.
- 2) Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan kemampuan diri sesuai profesi dan tugas yang saya miliki.
- 3) Adanya kebijakan pemberian insentif bagi karyawan berdasar indeks kinerja karyawan di perusahaan ini.
- 4) Cara rekan sekerja terhadap keberhasilan kerja saya di perusahaan ini.
- 5) Pengawas atau atasan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja.
- 6) Kebijakan perusahaan terhadap peluang kenaikan pangkat dan jabatan yang saya rasakan saat ini.
- 7) Fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya.
- 8) Besarnya intensif yang saya terima dengan usaha kerja yang telah saya lakukan untuk keberhasilan perusahaan ini.
- 9) Perhatian atasan saya dalam hal memberikan semangat kerja bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 10) Atasan dalam membina hubungan dengan bawahan terhadap upaya keberhasilan kerja di perusahaan ini.
- 11) Besarnya insentif yang saya terima dibandingkan dengan kemampuan profesi yang saya miliki.

12) Peluang promosi atau kenaikan jabatan yang saya terima selama bekerja di perusahaan ini.

13) Dukungan dan perhatian pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

14) Hasil akhir dari pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan selama ini.

15) Atasan saya dalam memberikan tanggapan atas hasil kerja saya di perusahaan selama ini.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan kuisioner yang digunakan oleh Endang (2012) Instrumen yang digunakan adalah:

- 1) Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan.
- 2) Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas.
- 3) Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif.
- 4) Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi.
- 5) Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis.
- 6) Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja.
- 7) Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas.
- 8) Prasarana yang memadai, membuat saya giat bekerja.

- 9) Saya memperhatikan dengan serius setiap perintah dan instruksi dari atasan.
- 10) Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil.
- 11) Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja.
- 12) Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja dari atasan.
- 13) Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar.
- 14) Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim.
- 15) Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis.
- 16) Para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi.
- 17) Rekan kerja saya membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

c. Karakteristik Kerja

Berdasarkan penelitian dari Elsa (2014) maka instrumen yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks.

- 2) Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir.
- 3) Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah saya mulai.
- 4) Pekerjaan ini merupakan bagian yang signifikan dan berperan penting dalam skema pekerjaan yang lebih besar di perusahaan.
- 5) Banyak orang dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya pekerjaan ini dilakukan.
- 6) Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan pertimbangan personal dalam penyelesaiannya.
- 7) Pekerjaan ini memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakannya.
- 8) Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya mengetahui apakah saya telah memberikan kinerja yang baik.
- 9) Dengan mengerjakan pekerjaan ini saya mendapatkan banyak kesempatan untuk bias mengetahui seberapa baik apa yang telah saya lakukan.

3. Hasil Pengukuran

Skala yang digunakan dalam peneltian ini adalah skala Likert.

Skala Likert (1932) adalah skala yang digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5. Bobot kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Arikunto (2002), instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah analisis yang

menunjukkan operasionalisasi variabel atau konstruk penelitian menjadi indikator-indikator terukur yang dirumuskan dalam bentuk persamaan atau diagram tertentu (Sekaran dan Bougie, 2013).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor *loading* dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity* (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 210 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan dan lama bekerja. 41 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, dan didapatkan 2 item pertanyaan gugur.

Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Loading Factor

	1	2	3
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_1	0,687		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_2	0,658		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_3	0,622		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_4	0,589		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_5	0,674		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_6	0,666		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_7	0,676		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_8	0,429		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_9	0,650		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_10	0,680		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_11	0,656		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_12	0,710		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_13	0,567		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_14	0,448		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_15	0,593		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_16	0,540		
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_17	0,605		
Karakteristik_Pekerjaan_1		0,683	
Karakteristik_Pekerjaan_2		0,735	
Karakteristik_Pekerjaan_3		0,684	
Karakteristik_Pekerjaan_4		0,654	
Karakteristik_Pekerjaan_5		0,715	
Karakteristik_Pekerjaan_6		0,801	
Karakteristik_Pekerjaan_7		0,781	

Karakteristik_Pekerjaan_8	0,650
Karakteristik_Pekerjaan_9	0,788
Kepuasan_Kerja_1	0,746
Kepuasan_Kerja_2	0,740
Kepuasan_Kerja_3	0,646
Kepuasan_Kerja_4	0,688
Kepuasan_Kerja_5	0,789
Kepuasan_Kerja_6	0,773
Kepuasan_Kerja_7	0,658
Kepuasan_Kerja_8	0,624
Kepuasan_Kerja_9	0,477
Kepuasan_Kerja_10	0,694
Kepuasan_Kerja_11	0,732
Kepuasan_Kerja_12	0,725
Kepuasan_Kerja_13	0,789
Kepuasan_Kerja_14	0,754
Kepuasan_Kerja_15	0,705

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 3 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_8, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_14 dan Kepuasan_Kerja_9. Dengan demikian 3 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 41 dengan 3 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 38 item.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan AVE (*average variance extracted*). *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 7. Mean, Standard Deviation (SD, AVE, Cronbach's value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik	3,098	0,590	0,615	0,896		
2.	Karakteristik Pekerjaan	3,275	0,547	0,721	0,302**	0,893	
3.	Kepuasan Kerja	3,195	0,601	0,703	0,519**	0,498**	0,929

Sumber : Data diolah tahun 2015

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada angka bercetak tebal

**Korelasi signifikan pada level 0,01

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai

discriminant validity harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity

	AVE	1	2	3
Lingkungan Kerja	0,615	0,615	0,091	0,269
Non Fisik				
Karakteristik Pekerjaan	0,721	0,338	0,721	0,248
Kepuasan Kerja	0,703	0,569	0,547	0,703

Sumber : Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri AVE

1 : Lingkungan Kerja non fisik

2 : Karakteristik Pekerjaan

3 : Kepuasan Kerja

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran dan Bougie, 2013). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Cortina (1993) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- 1) $0,80 - 1,0$ = Reliabilitas Baik
- 2) $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- 3) $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,898	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,893	Reliabilitas Baik
Karakteristik Pekerjaan	0,931	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

H. Metode Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya Ha ditolak (Nugroho, 2005)
- b. Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya Ha diterima(Nugroho, 2005)

2. Uji Liniearitas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini

biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi liniear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan liniear bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2009).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen model regresi (Ghozali, 2009). Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Dengan uji *Glejser*, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variabel independen (Gujarati, 2006). Uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Dengan menggunakan SPSS untuk menafsirkan hasil analisis yang perlu dilihat adalah angka koefisien korelasi antara variabel bebas dengan absolute residu dan signifikansinya.

Jika nilai signifikansi tersebut lebih besar atau sama dengan 0,05 maka asumsi homosedastisitas terpenuhi, tetapi jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka asumsi homosedastisitas tidak terpenuhi (Muhson, 2011: 66).

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Dimana:

- X_1 = lingkungan kerja non fisik
- X_2 = karakteristik pekerjaan
- Y = kepuasan kerja
- C = konstanta
- β = koefisien regresi
- R = Residual

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Hotel Matahari Yogyakarta

Hotel Matahari merupakan sebuah hotel bintang-2 yang berlokasi di Jalan Parangtritis nomor 123 di Yogyakarta. Hotel Matahari beroperasi tanggal 1 April 1991. Sejak beroperasi hingga saat ini, Hotel Matahari telah melakukan pengembangan. Hotel Matahari memiliki 64 kamar yang terdiri dari 14 kamar standar, 4 kamar moderat, 43 kamar superior, 2 kamar *deluxe*, dan 1 kamar *suite*. Hotel Matahari dilengkapi dengan fasilitas kolam renang, restoran, *meeting room*, *convention hall*, dan ruang aerobik. Jumlah karyawan di Hotel Matahari adalah 65 orang. Hotel Matahari merupakan CV dengan struktur organisasi terdiri dari Direktur Utama, *General Manager*, dan manajer masing-masing divisi.

2. Hotel Batik Yogyakarta

Hotel Batik Yogyakarta adalah hotel bintang-2 yang berlokasi di Jalan Dagen,Kompleks Taman Yumono, Malioboro, Yogyakarta. Hotel Batik Yogyakarta mulai beroperasi tanggal 20 Juli 1974. Hotel terdiri dari 4 lantai dengan kapasitas 64 kamar (50 kamar superior, 8 kamar *deluxe*, 4 kamar *family*, dan 2 kamar eksekutif). Fasilitas Hotel Batik antara lain adalah bar, restoran, taman, ruang *meeting*, kolam renang dan *laundry guest*.

Karyawan Hotel Batik Yogyakarta berjumlah 36 orang. Hotel Jentra merupakan perusahaan berbentuk CV.

3. Hotel Amaris Yogyakarta

Hotel Amaris Yogyakarta merupakan Hotel Bintang-2 yang berlokasi di Jalan Diponegoro nomer 87, Yogyakarta. Hotel Amaris Yogyakarta mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2010. Hotel Amaris hanya beberapa menit dari Monumen Tugu dan dekat dengan Malioboro Mall. Hotel ini jaraknya dekat dengan Galleria Mall dan Pasar Bringharjo.

Hotel Amaris menyuguhkan konsep modern minimalis. Hotel Amaris memiliki 71 kamar yang terdiri dari *Family Room, Executive Room, Deluxe Room, dan Standart Room*. Akses Internet nirkabel gratis tersedia untuk menjamin koneksi Anda; Untuk hiburan, TV kabel disediakan. Kamar mandi dengan shower disediakan. Fasilitas mencakup telepon, serta brankas dan meja tulis. Hotel ini memberikan fasilitas ruang spa, restoran/cafe, *car rental, Ironing service* dan *Laundry Facilities*. Karyawan Hotel Airlangga berjumlah 49 orang. Hotel Amaris merupakan CV dengan struktur organisasi terdiri dari Direktur Utama, *General Manager* dan Manajer Divisi.

4. Hotel Pop! Yogyakarta

Hotel Hotel Pop! Yogyakarta merupakan Hotel Bintang-2 yang berlokasi di Jalan Diponegoro nomer 87, Yogyakarta. Hotel Amaris Yogyakarta mulai beroperasi pada tanggal 12 September 2011 terletak di jantung kota Yogyakarta, hanya beberapa langkah dari Monumen Tugu dan dekat dengan

Malioboro Mall. Hotel ini jaraknya dekat dengan Galleria Mall dan Universitas Gadjah Mada. Hotel Pop! Yogyakarta menyuguhkan konsep modern hotel. Nuansa modern yang dipadukan dengan arsitektural bertema “Colorfull Interior”, menjadikan hotel ini sangat menarik untuk dikunjungi terutama pengunjung kalangan muda. Airlangga memiliki 151 kamar yang terdiri dari *Family Room, Executive Room, Deluxe Room, dan Standart Room*. Hotel memberikan fasilitas taman, ruang spa, restoran/cafe, *meeting room*, dan *sanck bar*. Karyawan Hotel Pop! Yogyakarta berjumlah 60 orang. Hotel Pop! Yogyakarta merupakan CV dengan struktur organisasi terdiri dari Direktur Utama, *General Manager* dan Manajer Divisi.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan Hotel Bintang-2 yang terpilih sebagai sampel. Hotel tersebut adalah Hotel Matahari, Hotel Batik Yogyakarta, Hotel Pop! Sangaji Yogyakarta dan Hotel Amaris Yogyakarta. Sampel berjumlah 210 responden, yang diberikan kuesioner tentang lingkungan kerja non fisik, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dari 210 kuesioner yang didistribusikan, 210 kuesioner kembali kepada peneliti dan dapat diolah. Jumlah item kuesioner adalah 41 dan terdapat 2 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 39.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini.

1) Jenis Kelamin

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan hotel. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	147 responden	70,0%
Perempuan	63 responden	30,0%
Total	210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 147 responden (70,0%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63 responden (30,0%). Berdasarkan tabel diatas diindikasikan bahwa mayoritas karyawan di hotel bintang 2 adalah laki-laki. Hal ini disebabkan karena pekerjaan-pekerjaan di hotel bintang dua cenderung lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki.

2) Status Pernikahan

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi status pernikahan karyawan hotel. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Status Pernikahan	Frekuensi	Percentase
Menikah	106 responden	50,5%
Belum Menikah	104 responden	49,5%
Total	210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan status sudah menikah sebanyak 106 responden (50,5%), dan responden dengan status belum menikah sebanyak 104 responden (49,5%).

3) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase
<25 tahun	69 responden	32,9%
25-34 tahun	49 responden	23,3%
35-50 tahun	60 responden	28,6%
>50 tahun	32 responden	15,2%
Total	210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 69 responden yang berusia kurang dari 25 tahun (32,9%). Sebanyak 49 responden berusia diantara 25 sampai 34 tahun (23,3%). 60 responden berusia diantara 35 sampai 50 tahun (28,6%) dan 32 responden berusia diatas 50 tahun (15,2%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden

berusia kurang dari 25 tahun. Berdasarkan tabel diatas diindikasikan bahwa mayoritas usia karyawan adalah dibawah 25 tahun. Hal ini disebabkan karena hotel-hotel bintang dua cenderung membutuhkan karyawan dengan usia produktif.

4) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Percentase
SMA	117 responden	55,7%
Sarjana Muda	69 responden	32,9%
Sarjana Strata	24 responden	11,4%
Total	210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 117 responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA (55,7%). Sebanyak 69 responden dengan status pendidikan sarjana muda (32,9%) dan 24 responden dengan status pendidikan terakhir sarjana strata (11,4%).

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki status pendidikan terakhir tingkat SMA. Hal ini dikarenakan hotel-hotel bintang dua tidak memandang status pendidikan dalam rekrutmen karyawan. Sehingga kondisi ini menjadi peluang bagi calon karyawan yang berstatus pendidikan dibawah Sarjana untuk mendapatkan pekerjaan di hotel bintang dua.

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Percentase
<=1 tahun	59 responden	28,1%
2-3 tahun	55 responden	26,2%
4-5 tahun	6 responden	2,9%
>5 tahun	90 responden	42,9%
Total	210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang atau sama dari 1 tahun terdapat 59 responden (28,1%), responden dengan masa kerja 2-3 tahun sebanyak 55 responden (26,2%). Responden dengan masa kerja 4-5 tahun sebanyak 6 responden (2,9%), dan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 90 responden (42,9%). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan hotel bintang dua telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini diindikasikan karena karyawan tersebut sudah terbiasa dengan sistem kerja di hotel bintang dua. Kondisi ini juga didukung dengan karyawan – karyawan yang enggan untuk mengembangkan karier mereka di hotel bintang yang setingkat lebih tinggi dibanding hotel bintang 2. Mereka sudah cukup puas dengan karier mereka saat ini. Sedangkan untuk karyawan yang telah bekerja 4-5 tahun hanya sebanyak 6 dari 210 karyawan. Hal ini disebabkan terjadi *turnover* pada karyawan yang telah bekerja selama 4-5 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 28,00, nilai maksimum 67,00, *mean* 44,7286, dan standar deviasi 8,41550. Data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 15 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 53,14$	37 responden	17,6%
Sedang	$36,31 \leq X < 53,14$	141 responden	67,1%
Rendah	$X < 36,31$	32 responden	15,2%
Jumlah		210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja dengan kategori sedang, yaitu 141 responden (67,1%). 32 responden memberikan penilaian kepuasan kerja pada kategori rendah (15,2%), dan 37 responden memberikan penilaian kepuasan kerja pada kategori tinggi (17,6%). Berdasarkan kategori tersebut, untuk kategori tinggi artinya karyawan tersebut sudah puas dengan pekerjaannya di hotel bintang dua. Kategori sedang menjelaskan bahwa karyawan tersebut masih belum puas dengan pekerjaannya di hotel bintang dua. Kemudian kategori rendah adalah karyawan tidak puas dengan

pekerjaannya di hotel bintang dua. Dalam data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di hotel bintang-2 di Yogyakarta memiliki kepuasan kerja pada tingkat sedang. Hal ini diindikasikan bahwa karyawan di hotel bintang dua masih belum puas dengan pekerjaan mereka.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai minimum sebesar 20,00, nilai maksimum 68,00, *mean* 46,4000, dan standar deviasi 8,66395. Data lingkungan kerja non fisik dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebanyak 17 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi variabel lingkungan kerja non fisik ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel lingkungan kerja non fisik

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 56,06$	35 responden	16,7%
Sedang	$37,74 \leq X < 56,06$	144 responden	68,6%
Rendah	$X < 37,74$	31 responden	14,8%
Jumlah		210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel lingkungan kerja non fisik dengan kategori sedang, yaitu 144 responden (68,6%). 31 responden memberikan penilaian lingkungan kerja non fisik pada kategori rendah (14,8%), dan 35 responden memberikan penilaian

lingkungan kerja non fisik pada kategori tinggi (16,7%). Berdasarkan kategori tersebut, untuk kategori tinggi artinya karyawan tersebut sudah nyaman dengan lingkungan kerja non fisik di hotel bintang dua. Kategori sedang menjelaskan bahwa karyawan tersebut masih belum nyaman dengan lingkungan kerja non fisik di hotel bintang dua. Kemudian kategori rendah adalah karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerja non fisik di hotel bintang dua. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di hotel bintang-2 di Yogyakarta memberikan penilaian lingkungan kerja non fisik dengan kategori sedang. Hal ini diindikasikan bahwa suasana lingkungan kerja non fisik di hotel bintang dua masih belum sesuai dengan kenyamanan kerja mereka di hotel bintang dua.

3. Karakteristik Pekerjaan

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00, nilai maksimum 40,00, *mean* 29,4762, dan standar deviasi 4,93129. Data karakteristik pekerjaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel karakteristik pekerjaan adalah sebanyak 9 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel karakteristik pekerjaan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Karakteristik pekerjaan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 34,41$	37 responden	17,6%
Sedang	$24,54 \leq X < 34,41$	141 responden	67,1%
Rendah	$X < 24,54$	32 responden	15,2%
Jumlah		210 responden	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel karakteristik pekerjaan dengan kategori sedang, yaitu 141 responden (67,1%). Sebanyak 32 responden memberikan penilaian karakteristik pekerjaan pada kategori rendah (15,2%), dan 37 responden memberikan penilaian karakteristik pekerjaan pada kategori tinggi (17,6%). Berdasarkan kategori tersebut, untuk kategori tinggi artinya karakteristik pekerjaan di hotel bintang dua mampu mendukung pekerjaan karyawan di hotel bintang dua. Kategori sedang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan di hotel bintang dua belum mendukung pekerjaan karyawan di hotel bintang dua. Kemudian kategori rendah adalah karakteristik pekerjaan di hotel bintang dua tidak mendukung pekerjaan karyawan di hotel bintang dua. Dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di hotel bintang-2 di Yogyakarta memberikan penilaian karakteristik pekerjaan pada tingkat sedang. Hal ini diindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan di hotel bintang dua masih belum mendukung pekerjaan mereka di hotel bintang dua.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut:

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov, hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,144	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,096	Normal
Karakteristik Pekerjaan	0,150	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi seluruh variabel adalah diatas 0,05. Data yang mempunyai distribusi yang normal berarti data penelitian menyebar merata di wilayah normalitas.

c. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier

apabila signifikansi $>0,05$ (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja	0,055	Linier
Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	0,057	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik-teknik analisa yang akan digunakan. Apabila dari hasil uji linearitas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan metoda-metoda yang ditentukan. Demikian juga sebaliknya apabila ternyata tidak linear maka distribusi data harus dianalisis dengan metoda lain.

d. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk menguji gangguan multikolinieritas. Apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,909	1,100	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Pekerjaan	0,909	1,100	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yan diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukan tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastistas dilakukan dengan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 yaitu 0,338 dan 0,285. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada data yang menyimpang di setiap variabel.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melakukan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Independent Variabel	Kepuasan Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,272**	0,270**	0,249**	0,251**
Status Pernikahan	0,308**	0,258**	0,304**	0,268**
Usia	0,217**	0,174**	0,191**	0,157**
Pendidikan	0,183**	0,147**	0,140*	0,115*
Lama Bekerja	0,178**	0,170*	0,162**	0,158*
Lingkungan Kerja Non Karakteristik Pekerjaan		0,233**		0,213**
			0,175**	0,143**
R^2	0,645**	0,689**	0,668**	0,704**
ΔR^2	0,645**	0,044**	0,023**	0,059**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan *SPSS 20.00 for Windows* pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 21. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar ($\beta = 0,233$; $p=0,000$). Kontribusi lingkungan kerja non fisik untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar ($\Delta R^2 = 4,4\%$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis lingkungan kerja non fisik

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Ringkasan analisis regresi terdapat pada tabel 21. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar ($\beta = 0,175$; $p=0,000$). Kontribusi karakteristik pekerjaan untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar ($\Delta R^2 = 2,3\%$). Maka hipotesis kedua “karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel 21. Tabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik ($\beta = 0,213$; $p=0,005$) dan karakteristik pekerjaan ($\beta = 0,143$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Kontribusi lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar ($\Delta R^2 = 5,9\%$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Maka, hipotesis ketiga terbukti.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta	Terbukti
2.	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta	Terbukti
3	Lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel independen yang diuji memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel lingkungan kerja non fisik merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana nilai beta yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,213. Kemudian, hasil pengujian secara bersamaan kedua variabel terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan perolehan nilai signifikansi pada uji linieritas sebesar 0,055.

Dalam hasil penelitian ini ditunjukan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik hotel bintang dua yang kondusif mampu mendukung pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sehingga kondisi tersebut akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini didukung dengan prosedur kerja yang teratur dan standar kerja yang tidak berlebihan mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka masing-masing. Kemudian dengan peningkatan system penghargaan karyawan mampu menciptakan kepuasan karyawan pada gaji yang mereka terima. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu meningkatkan hubungan antar rekan kerja karyawan di hotel bintang dua sehingga karyawan merasa puas dan betah bekerja di hotel bintang dua.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taiwo (2010) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja dan akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga ditemukan oleh DeStefano (2006) yang menyebutkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mempertegas hasil penemuan yang dilakukan oleh peneliti, di mana pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik karyawan guna memberikan rasa nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan

optimal. Dengan demikian akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pendekatan karakteristik pekerjaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di hotel bintang dua. Hal ini didukung dengan peningkatan keanekaragaman keterampilan karyawan mampu membuat pekerjaan karyawan di hotel bintang 2 menjadi tidak monoton, sehingga membuat karyawan menjadi tertantang dengan pekerjaanya. Dalam meningkatkan keanekaragaman keterampilan ditunjukkan dengan pengaturan ulang desain pekerjaan karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Pengaturan desain kerja dilakukan dengan membuat pekerjaan-pekerjaan karyawan menjadi bervariasi. Hal itu mampu menciptakan suasana kerja tidak kaku dan sifat pekerjaan karyawan yang tidak monoton. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang para pegawai lebih menantang karena mencakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga meniadakan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, digunakan otot yang berbeda, sehingga satu bidang otot tidak digunakan berlebihan. Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi pegawai, karena pegawai dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Selain itu pada pekerjaan yang memiliki otonomi memberikan pelaksana pekerjaan suatu perasaan tanggung jawab pribadi atas pelaksanaan dan hasil pekerjaan. Hal ini mampu

membuat karyawan menjadi puas dengan pekerjaannya karena dengan adanya otonomi karyawan, mereka menjadi tidak terbebani dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja. Apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangsih penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan melalui pekerjaannya.

Hasil penelitian yang menemukan adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja disampaikan oleh Utami (2001). Dalam laporannya disebutkan ada hubungan yang cukup kuat antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Sedangkan Chusun (1998) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan menemukan hubungan yang cukup moderat dengan sumbangsih efektif sebesar 44,72%. Hasil yang sama dikemukakan oleh Partakoesoema (2000) tentang adanya hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Perbedaan besaran hubungan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja ini disebabkan karena perbedaan berbagai jenis pekerjaan. Setyawati (1998) mendapatkan hubungan yang hampir sama (5%) antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja juga didapatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Gray, Neihoff dan Miller (2000) pada karyawan dengan sumbangsih efektif sebesar

32,3%. Berdasarkan aspek karakteristik pekerjaan yang dinilai aspek umpan balik dan otonomi mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Prosedur kerja Hotel Bintang-2 di Yogyakarta dapat mendukung pekerjaan karyawan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Dengan dibantu oleh karakteristik pekerjaan yang teratur dan sudah ada ditetapkan oleh hotel bintang dua dapat memudahkan karyawan untuk bekerja. Sehingga karyawan menjadi tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari sisi lingkungan kerja non fisik, Nitisemito (2000:183) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman.

Kemudian dalam hal karakteristik pekerjaan, Menurut Hackman dan Oldham (1980), setiap indikator dari karakteristik pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejemuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi. Indikator karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memiliki tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

Selanjutnya, hasil ini memiliki hasil yang sama positif dengan penelitian Mellisa (2004) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif didukung dengan karakteristik pekerjaan yang teratur dan sesuai dengan persepsi karyawan akan memberikan perasaan nyaman bagi karyawan selama bekerja di hotel. Kemudian dalam penelitian Endang (2012) mengatakan bahwa pihak perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Dengan demikian akan

berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian kesesuaian seseorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Sehingga semakin tinggi tingkat kesesuaian karyawan terhadap lingkungan kerjanya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Untuk itu, manajemen perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan dilakukan secara transparan, manajemen juga perlu membagikan pekerjaan secara adil kepada karyawan, menyediakan sarana dan prasarana yang dapat mendukung karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja. Kemudian pimpinan dan atasan juga perlu terlibat komunikasi yang aktif dengan karyawan. Hal ini dilakukan agar umpan balik antar karyawan dengan pimpinan dapat terjaga dengan baik sehingga apa yang menjadi keinginan karyawan dapat diketahui oleh pimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel bintang dua di Yogyakarta. Jika unsur-unsur lingkungan kerja non fisik pada Hotel Bintang-2 di Yogyakarta terpenuhi, maka perilaku kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Aspek lingkungan kerja non fisik meliputi prosedur kerja yang teratur, standar kerja yang tidak berlebihan, peningkatan sistem penghargaan karyawan dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Aspek lingkungan kerja non fisik yang terpenuhi akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan di hotel bintang dua.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel bintang dua di Yogyakarta. Apabila karakteristik pekerjaan mempunyai otonomi karyawan untuk bertindak, terdapat variasi keterampilan, memberikan kontribusi penting bagi pekerjaan, dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil dari pekerjaan tersebut, maka karyawan akan merasakan kepuasan melalui pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu memberikan dorongan, dan dukungan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Dengan dibantu oleh

karakteristik pekerjaan yang teratur dan sudah ditetapkan oleh hotel bintang dua dapat memudahkan karyawan untuk bekerja. Sehingga karyawan menjadi tidak terbebani dengan pekerjaan mereka dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan kondisi lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel terbatas. Semakin banyak sampel, maka penelitian akan memberikan hasil yang lebih valid dalam mewakili populasi yang diteliti
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai R^2 mengindikasikan variabel kontrol (usia, jenis kelamin, dan lama bekerja) memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variabel dependen
3. Keterbatasan jumlah obyek penelitian dengan sampel 4 hotel dari 42 Hotel Bintang-2 di Yogyakarta.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak manajemen hotel bintang dua di Yogyakarta.
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah kepuasan kerja karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik sebagian besar masih dalam kategori sedang ($\text{Mean} = 46,4000$) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan lingkungan kerja non fisik rendah (ΔR^2) 0,044. Dalam hal ini pihak manajemen diharapkan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik bagi karyawan hotel bintang dua. Hal ini mencakup pemberian prosedur kerja bagi karyawan. Sehingga pekerjaan karyawan di hotel bintang dua menjadi teratur dan dapat diikuti oleh karyawan. Pihak manajemen Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan membenahi standar kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan menjadi tidak terbebani dalam melakukan pekerjaan mereka. Pihak manajemen diharapkan dapat sistem penghargaan bagi karyawan. Sistem penghargaan tersebut bertujuan sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Hal ini juga mampu menjadi pemicu kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Pihak manajemen Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan lebih meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai kegiatan formal dan informal yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hubungan antar rekan kerja. Dengan itu hubungan antar karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta menjadi lebih harmonis, dan mampu mendorong kerja sama yang baik antar karyawan dalam pelaksanaan kerja. Hal ini juga mampu mengurangi terjadinya konflik kerja antar karyawan. Dengan kondisi tersebut karyawan menjadi puas

dengan suasana lingkungan kerja non fisik di hotel bintang dua di Yogyakarta.

- b. Hasil analisis pada variabel karakteristik pekerjaan masih dalam kategori sedang ($\text{Mean}=29,4762$) dan tingkat kontribusi untuk menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja kecil (ΔR^2) 0,023. Dalam hal ini perusahaan diharapkan mampu menerapkan karakteristik kerja yang baik pada pekerjaan karyawan Hotel bintang dua. Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta dapat diberikan pekerjaan-pekerjaan yang mampu meningkatkan variasi keterampilan karyawan. Sehingga pekerjaan karyawan menjadi tidak monoton. Pihak Hotel Bintang-2 di Yogyakarta juga dapat memberikan otonomi dalam pekerjaan karyawan agar mereka menjadi lebih bebas dan kreatif dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan mereka.
- c. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi yang kecil (ΔR^2) 0,059. Dengan demikian, pihak Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dan pendekatan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama. Pihak manajemen Hotel Bintang-2 di Yogyakarta dapat mengatur prosedur kerja menjadi lebih teratur, menetapkan standar kerja yang tidak berlebihan, menerapkan sistem penghargaan karyawan, dan meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan. Didukung pendekatan karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan,

kejelasan identitas tugas, signifikansi tugas, adanya otonomi karyawan dan umpan balik antar karyawan dengan atasan dengan baik. Hal tersebut dapat efektif meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta.

2. Bagi karyawan hotel bintang dua di Yogyakarta.

Saran untuk karyawan, antara lain.

- a. Hasil analisis pada variabel kepuasan kerja masih dalam kategori sedang ($\text{Mean}=44,7286$). Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan potensi dari dalam diri dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat terus ditingkatkan sehingga kinerja tim dan situasi kerja semakin kondusif. Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta juga diharapkan dapat membantu rekan kerja pada saat waktu senggang. Hal ini mampu meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja sehingga dapat saling mendukung satu sama lain. Dengan demikian, kepuasan kerja akan meningkat.
- b. Hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik sebagian besar masih dalam kategori sedang ($\text{Mean} = 46,4000$). Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu berpartisipasi dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik hotel bintang dua. Karyawan mampu mengatur pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan karyawan di hotel bintang dua menjadi teratur. Kemudian karyawan Hotel Bintang-2 di

Yogyakarta diharapkan mampu membina hubungan yang baik antar sesama karyawan. Sehingga dengan terciptanya hubungan yang baik antar karyawan, karyawan mampu membina kerja sama yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Hal ini diharapkan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja non fisik yang kondusif di hotel bintang dua, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan hotel.

c. Hasil analisis pada variabel karakteristik pekerjaan masih dalam kategori sedang ($\text{Mean}=29,4762$). Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dari dalam diri dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya otonomi karyawan, karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta diharapkan aktif dalam mengatur pelaksanaan pekerjaannya sendiri efisien sehingga karyawan menjadi lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, penerapan karakteristik pekerjaan karyawan dapat tercapai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian lebih baik
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengambil fokus penelitian pada hotel bintang tiga sampai lima agar

memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kepuasan kerja karyawan hotel di Yogyakarta

- c. Peneliti selanjutnya diharapkan menganalisis variabel lain yang mampu menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh (1991), Psikologi Industri. Jilid 4 Cetakan 1, Liberty, Yogyakarta
- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Chandra, Lydia, Jessica Cindy Mulyanto, Agustinus Nugroho (2012), Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel D'Season Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, pp 312-325, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Chusun, 1998, Hubungan Antara Nilai Potensial Motivasi (NPM) dengan Kepuasan Kerja Perawat (AKPER) di Rumah Sakit Umum Pusat Persahabatan Jakarta, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications" *Journal of Applied Psychology* 78, 98–104.
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. (2006). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psychology*.
- Faturochman (1997). The Job Characteristics Theory: A Review. *Bulletin Psikologi*. Tahun V, No. 2, Desember.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1985), Organisasi. Edisi kelima jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, Jr., J.H. (1994). *Organizations. Behavior. Structure. Processes*. Eight edition. New York : Richard D. Irwin, Inc.
- Gitusudarmo, Indriyono (1997), Perilaku Keorganisasian. Edisi kesatu, PT. BPFE, Yogyakarta

- Gray, R.A., Niehoff, B.P., & Miller, J.L., 2000, The Effect of Job Characteristics on Student Employee Job Satisfaction and Intent to Turnover in Collage and University Foodservice, Paper, Kansas State University, Kansas.
- Humphrey, Stephen E. (2007). "Integrating Motivational, Social and Contextual Work Design Features A Meta Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature" *Journal of Applied Psychology*, Vol 92, No 5, hal. 1332–1356.
- Kreitner, R dan Angelo Kinicki (2003), Perilaku Organisasi. Salemba, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi ?*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. Organizational Behavior Eight Edition, New York : Mc Graw-Hill Co.
- Martoyo, Susilo (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat, PT BPFE:Yogyakarta
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke sepuluh, Alih Bahasa Diana Angelica, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Murniasih, Endang Lestari (2012), Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal ETD (Electronic Theses & Dissertations), Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. Dan Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management*. New York:McGraw Hill.
- Panggabean, Mutiara Sibarani (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Partakoesoema, T.E., 2000, Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan dan kaitannya dengan Persepsi Kinerja Karyawan (Kajian Di RSTP Sidawangi Cirebon), Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Cetakan ke empat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen (2003), Perilaku Organisasi. Jilid 1, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Roberts K.H. and Glick, W. (1981), The Job Characteristics Approach to Task Design ; A Critical review. *Journal of Applied Psychology*. Vol.66, No. 2, 193-217.

- Rumada, Gede (2009) "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar". Universitas Udayana, Bali.
- Saal, F.E. and Knight, P.A. 1995. *Industrial/Organizational Psychology. Science and Practice*. Second edition. Belmont, California : Brooks/Cole Publishing Company, A Division of Wadsworth, Inc.
- Santosa dan Ashari. 2005. *Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6th ed.* United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Setyawati, 1998, Hubungan Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja dan Keluhan Kesehatan Perawat di RSUD Buddhi Asih Jakarta, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Siagan, Sondang. P (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke lima belas, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sims, Mellisa Bradberry (2004) "Employee Satisfaction and Performance ; A Study of The RC Hotel Company Kitchen Environment". B.S. Nicholls State University, Los Angeles, USA.
- Stoner, A. F. J. (1991). Manajemen Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A.F (1996), Manajemen. Edisi kedua Jilid satu, Jakarta:Erlangga
- Sujak, Abi (1990), Kepemimpinan Manajer dan Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi. Rajawali Pers:Jakarta
- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. African Journal of Business Management, Vol. 4 (3), pp. 299-307.
- Toha, Miftah (1992), Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasi. Cetakan enam, Rajawali Pers, Jakarta
- Utami, N., 2002, Hubungan antara Persepsi Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Tesis S2, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. Dasar – Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua. Yogyakarta : Andi

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner Penelitian

Petunjuk :

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi, tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai karyawan dalam bekerja di perusahaan ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda. Berilah tanda (x)/(v) yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Saudara.

A. Data Responden

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang tersedia dan memilih sesuai kaedaan sebenarnya

1. Jenis kelamin Anda ?
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
2. Apa status pernikahan Anda ?
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah
3. Berapakah usia Anda saat ini ?
 - a. < 25 tahun
 - b. 25-34 tahun
 - c. 35-50 tahun
 - d. > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir yang Anda tamatkan ?
 - a. SMA
 - b. Sarjana Muda/ Akademik (D1/D2/D3)
 - c. Sarjana Strata (S1/S2/S3)

5. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini ?
- < 1 Tahun
 - 2-3 Tahun
 - 4-5 Tahun
 - > 5 Tahun

B. Kuesioner

Berilah tanda silang untuk menjawab pertanyaan berikut :

Keterangan :

Sangat Setuju	: SS
Setuju	: S
Kurang Setuju	: KS
Tidak Setuju	: TS
Sangat Tidak Setuju	: (STS)

Lingkungan Kerja Non Fisik

	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan					
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas					
3	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif					
4	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi					

5	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis				
6	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja				
7	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas				
8	Prasarana yang memadai, membuat saya giat bekerja				
9	Saya memperhatikan dengan serius setiap perintah dan instruksi dari atasan				
10	Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil				
11	Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja				
12	Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan				
13	Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar				
14	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim				
15	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis				
16	Para karyawan di perusahaan ini saling				

	terbuka, jika ada masalah yang dihadapi				
17	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				

Karakteristik Pekerjaan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks					
2	Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir					
3	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah saya mulai					
4	Pekerjaan ini merupakan bagian yang signifikan dan berperan penting dalam skema pekerjaan yang lebih besar di perusahaan					
5	Banyak orang dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya pekerjaan ini dilakukan					
6	Pekerjaan ini memberikan saya					

	kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan pertimbangan personal dalam penyelesaiannya				
7	Pekerjaan ini memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakannya				
8	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya mengetahui apakah saya telah memberikan kinerja yang baik				
9	Dengan mengerjakan pekerjaan ini saya mendapatkan banyak kesempatan untuk bisa mengetahui seberapa baik apa yang telah saya lakukan				

Kepuasan Kerja

	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu ingin saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
2	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan kemampuan diri sesuai profesi dan tugas yang saya miliki					

3	Adanya kebijakan pemberian insentif bagi karyawan berdasar indeks kinerja karyawan di perusahaan ini				
4	Cara kerja rekan sekerja terhadap keberhasilan kerja saya di perusahaan saat ini				
5	Pengawas atau atasan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Kebijakan perusahaan terhadap peluang kenaikan pangkat dan jabatan yang saya rasakan saat ini				
7	Fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya				
8	Besarnya insentif yang saya terima dengan usaha kerja yang telah saya lakukan untuk keberhasilan perusahaan ini				
9	Perhatian atasan saya dalam hal memberikan semangat kerja bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan				
10	Atasan dalam membina hubungan dengan bawahan terhadap upaya keberhasilan kerja di perusahaan ini				
11	Besarnya insentif yang saya terima dibandingkan dengan kemampuan				

	profesi yang saya miliki				
12	Peluang promosi atau kenaikan jabatan yang saya terima selama bekerja di perusahaan ini				
13	Dukungan dan perhatian pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
14	Hasil akhir dari pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan selama ini				
15	Atasan saya dalam memberikan tanggapan atas hasil kerja saya di perusahaan selama ini				

Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
4	2	2	2	2	5	5	2	5	5	4	5	4	2	5	5	5
4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	5	2	2	4	2	4	4	2	2	2
4	4	4	2	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
2	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
4	2	4	2	4	5	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2
2	4	2	4	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4

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

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

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

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

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

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

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

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

Kepuasan Kerja														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	1
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1
4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	5	3	4	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3
3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4
3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3

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

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

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

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

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

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas CFA (TAHAP 1)

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Lingkungan1		,687	
Lingkungan2		,658	
Lingkungan3		,622	
Lingkungan4		,589	
Lingkungan5		,674	
Lingkungan6		,666	
Lingkungan7		,676	
Lingkungan8		,429	
Lingkungan9		,650	
Lingkungan10		,680	
Lingkungan11		,656	
Lingkungan12		,710	
Lingkungan13		,567	
Lingkungan14		,448	
Lingkungan15		,593	
Lingkungan16		,540	
Lingkungan17		,605	
Karakteristik1			,683
Karakteristik2			,735
Karakteristik3			,684
Karakteristik4			,654
Karakteristik5			,715
Karakteristik6			,801
Karakteristik7			,781
Karakteristik8			,650
Karakteristik9			,788
Kepuasan1	,746		
Kepuasan2	,740		
Kepuasan3	,646		
Kepuasan4	,688		
Kepuasan5	,789		
Kepuasan6	,773		
Kepuasan7	,658		
Kepuasan8	,624		
Kepuasan9	,477		
Kepuasan10	,694		
Kepuasan11	,732		
Kepuasan12	,725		
Kepuasan13	,789		
Kepuasan14	,754		
Kepuasan15	,705		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5173,413
	df	820
	Sig.	,000

(Setelah ada Pertanyaan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4891,747
	df	703
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Lingkungan1		,688	
Lingkungan2		,654	
Lingkungan3		,624	
Lingkungan4		,591	
Lingkungan5		,690	
Lingkungan6		,672	
Lingkungan7		,685	
Lingkungan9		,647	
Lingkungan10		,682	
Lingkungan11		,662	
Lingkungan12		,713	
Lingkungan13		,540	
Lingkungan15		,599	
Lingkungan16		,558	
Lingkungan17		,607	
Karakteristik1			,682
Karakteristik2			,732
Karakteristik3			,679
Karakteristik4			,647
Karakteristik5			,715
Karakteristik6			,805
Karakteristik7			,779
Karakteristik8			,653
Karakteristik9			,792
Kepuasan1	,747		
Kepuasan2	,743		
Kepuasan3	,648		
Kepuasan4	,695		
Kepuasan5	,781		
Kepuasan6	,767		
Kepuasan7	,659		
Kepuasan8	,629		
Kepuasan10	,699		
Kepuasan11	,735		
Kepuasan12	,727		
Kepuasan13	,799		
Kepuasan14	,755		
Kepuasan15	,705		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	210	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	210	100,0

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

1. RELIABILITY LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	17

2. RELIABILITY LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	15

3. RELIABILITY KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	9

4. RELIABILITY KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	15

5. RELIABILITY KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	14

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan

Correlations

		Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	Karakteristik_Pekerjaan	Kepuasan_Kerja
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	Pearson Correlation	1	,302**	,519**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	210	210	210
Karakteristik_Pekerjaan	Pearson Correlation	,302**	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	210	210	210
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	,519**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	210	210	210

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

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel 2 (X1)	0,896
Reliabel 1 (X2)	0,893
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)	0,800
SQRT	0,894
r hitung X1 dengan X2	0,302
a =	0,338

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X1)	0,896
Reliabel 1 (Y)	0,929
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (Y)	0,832
SQRT	0,912
r hitung X1 dengan Y	0,519
b =	0,569

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X2)	0,893
Reliabel 1 (Y)	0,929
Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (Y)	0,830
SQRT	0,911
r hitung X2 dengan Y	0,498
c =	0,547

HASIL DISKRIMINAN

Variabel	AVE	Lingkungan Kerja Non Fisik	Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,615	0,615	0,091	0,269
Karakteristik Pekerjaan	0,721	0,338	0,721	0,248
Kepuasan Kerja	0,703	0,569	0,547	0,703

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	3,098	0,590	0,615	0,896		
Karakteristik_Pekerjaan	3,275	0,547	0,721	0,302**	0,893	
Kepuasan_Kerja	3,195	0,601	0,703	0,519**	0,498**	0,929

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Petunjuk :

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi, tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai karyawan dalam bekerja di perusahaan ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda. Berilah tanda (x)/(v) yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Saudara.

C. Data Responden

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang tersedia dan memilih sesuai kaedaan sebenarnya

6. Jenis kelamin Anda ?
 - a. Laki – laki
 - b. Perempuan
7. Apa status pernikahan Anda ?
 - a. Menikah
 - b. Belum Menikah
8. Berapakah usia Anda saat ini ?

- a. < 25 tahun
 - b. 25-34 tahun
 - c. 35-50 tahun
 - d. > 50 tahun
9. Pendidikan terakhir yang Anda tamatkan ?
- a. SMA
 - b. Sarjana Muda/ Akademik (D1/D2/D3)
 - c. Sarjana Strata (S1/S2/S3)
10. Sudah berapa lama anda bekerja di perusahaan ini ?
- a. < 1 Tahun
 - b. 2-3 Tahun
 - c. 4-5 Tahun
 - d. > 5 Tahun

D. Kuesioner

Berilah tanda silang untuk menjawab pertanyaan berikut :

Keterangan :

- | | |
|---------------------|---------|
| Sangat Setuju | : SS |
| Setuju | : S |
| Kurang Setuju | : KS |
| Tidak Setuju | : TS |
| Sangat Tidak Setuju | : (STS) |

Lingkungan Kerja Non Fisik

	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

		Setuju			
1	Proses pengambilan keputusan di perusahaan ini transparan				
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan ini sangat jelas				
3	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif				
4	Pengaturan unit kerja di perusahaan ini tertata rapi				
5	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis				
6	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja				
7	Setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang jelas				
8	Prasarana yang memadai, membuat saya giat bekerja				
9	Saya memperhatikan dengan serius setiap perintah dan instruksi dari atasan				
10	Sistem imbalan pada setiap unit kerja diberikan secara adil				
11	Penetapan tugas kerja yang proporsional mendorong saya untuk lebih giat bekerja				
12	Saya mendapat pengakuan atas prestasi				

	kerja dari atasan				
13	Jika saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik, maka kesempatan saya untuk dipromosikan sebagai manajer sangat besar				
14	Di perusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim				
15	Hubungan antar unit kerja di perusahaan ini berjalan harmonis				
16	Para karyawan di perusahaan ini saling terbuka, jika ada masalah yang dihadapi				
17	Rekan kerja saya, membantu saya jika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				

Karakteristik Pekerjaan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Pekerjaan ini menuntut saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan					

	yang kompleks				
2	Pekerjaan ini dirancang sehingga saya dapat mengerjakan keseluruhan bagiannya dari awal sampai akhir				
3	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah saya mulai				
4	Pekerjaan ini merupakan bagian yang signifikan dan berperan penting dalam skema pekerjaan yang lebih besar di perusahaan				
5	Banyak orang dapat dipengaruhi oleh seberapa baiknya pekerjaan ini dilakukan				
6	Pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk menggunakan inisiatif dan pertimbangan personal dalam penyelesaiannya				
7	Pekerjaan ini memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana saya mengerjakannya				
8	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan, saya mengetahui apakah saya telah memberikan kinerja yang baik				
9	Dengan mengerjakan pekerjaan ini saya mendapatkan banyak kesempatan untuk bisa mengetahui seberapa baik apa				

	yang telah saya lakukan					
--	-------------------------	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja

	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya selalu ingin saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab					
2	Kesempatan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan kemampuan diri sesuai profesi dan tugas yang saya miliki					
3	Adanya kebijakan pemberian insentif bagi karyawan berdasar indeks kinerja karyawan di perusahaan ini					
4	Cara kerja rekan sekerja terhadap keberhasilan kerja saya di perusahaan saat ini					
5	Pengawas atau atasan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja					
6	Kebijakan perusahaan terhadap peluang kenaikan pangkat dan jabatan yang saya rasakan saat ini					
7	Fasilitas pendukung yang diberikan oleh					

	perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas saya				
8	Besarnya insentif yang saya terima dengan usaha kerja yang telah saya lakukan untuk keberhasilan perusahaan ini				
9	Perhatian atasan saya dalam hal memberikan semangat kerja bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan				
10	Atasan dalam membina hubungan dengan bawahan terhadap upaya keberhasilan kerja di perusahaan ini				
11	Besarnya insentif yang saya terima dibandingkan dengan kemampuan profesi yang saya miliki				
12	Peluang promosi atau kenaikan jabatan yang saya terima selama bekerja di perusahaan ini				
13	Dukungan dan perhatian pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
14	Hasil akhir dari pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan selama ini				
15	Atasan saya dalam memberikan tanggapan atas hasil kerja saya di perusahaan selama ini				

Lampiran 7. Data Penelitian

Lingkungan Kerja Non Fisik															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	JML
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	68
4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	48
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	40
1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	49
4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	44
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	64
4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4	59
4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	46
1	4	4	4	1	4	4	4	2	2	2	4	1	1	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	4	2	40
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	1	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	2	4	4	4	2	5	4	2	4	2	2	4	2	45
4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	57
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	1	1	4	2	37
2	1	4	4	4	1	4	2	2	4	4	4	1	1	4	42
4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68
1	1	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	39
2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	40
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	49
4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	1	45
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	52
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	43
2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	44
4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	45
4	4	4	4	2	4	2	2	1	1	1	4	2	4	4	43
4	4	2	4	4	4	2	1	1	2	4	4	4	2	1	43

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	50
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	50
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	50
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	50
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
1	1	4	1	2	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	31
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	54
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	1	4	37
2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	4	4	1	1	4	40
2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	1	39
4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	46
4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	48
4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	44
1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	50
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	54
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	35
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	47
4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	52
1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
1	2	2	1	3	3	4	2	3	4	2	3	5	3	2	40
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
4	4	4	4	2	4	2	2	1	1	1	4	2	4	4	43
1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	27
4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	46
4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	1	4	3	48
1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	4	4	4	2	45
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
4	4	2	4	4	4	2	1	1	2	4	4	4	2	1	43

4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	2	50
4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	53
2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	45
4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	1	4	2	4	1	44
2	1	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	1	1	4	48
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	48
2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	52
2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	48
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	52
4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	54
4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	47
4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	47
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	54
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	54
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	38
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	20
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	54

1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	5	43
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	54	
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	1	4	2	4	4	42
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	54	
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	33
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	54	
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2	4	1	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	54	
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	37
2	2	4	4	1	2	4	2	2	4	1	2	2	1	1	34
4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	54
2	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	4	1	39
1	3	2	4	3	2	3	3	3	2	1	4	2	5	3	41
4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	1	2	2	4	2	43
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	54	
1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	46
2	1	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	1	1	4	48
2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	42

Karakteristik Pekerjaan									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
2	2	4	2	4	4	4	4	5	31
4	4	4	2	4	2	2	5	2	29
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
4	4	4	4	2	2	2	4	4	30
1	1	1	1	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	2	4	2	2	2	26
1	1	1	1	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	2	4	4	4	4	32
4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
4	4	4	4	4	5	4	2	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	2	2	4	4	4	4	33
2	2	1	4	4	2	4	4	4	27
4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
4	4	4	4	4	2	2	4	4	32
1	1	2	4	4	5	4	4	4	29
4	2	4	2	2	4	2	4	2	26
4	2	4	4	4	4	2	2	2	28
4	4	2	4	1	1	4	2	1	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	1	1	1	1	1	4	4	21
4	4	2	2	2	2	2	2	2	22
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29

4	2	2	2	4	4	4	2	4	28
4	2	5	5	4	4	4	2	4	34
4	4	2	4	4	4	4	4	1	31
4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	1	1	1	1	1	1	1	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
2	1	4	1	4	1	4	2	1	20
2	1	4	1	4	1	4	2	1	20
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	4	4	4	5	4	2	4	35
4	4	4	4	2	2	2	4	4	30
4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
4	5	4	2	2	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
4	1	4	4	1	1	4	4	4	27
1	1	2	4	4	5	4	4	4	29
4	2	4	2	2	4	2	4	2	26
4	2	4	4	4	4	2	2	2	28
4	2	2	2	4	4	4	2	4	28
4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
4	2	4	2	2	4	2	2	2	24
4	4	1	1	1	1	1	4	4	21
4	4	2	2	2	2	2	2	2	22
2	2	2	2	4	4	2	4	4	26
4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
1	4	2	1	4	2	1	4	4	23
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	1	2	4	2	4	1	24
4	4	4	4	4	2	1	2	2	27
4	4	2	4	1	1	4	2	1	23
4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
4	4	2	4	1	1	4	2	1	23
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
4	2	2	2	4	4	4	2	4	28
4	2	2	2	2	4	2	2	2	22

4	4	4	4	2	2	4	4	2	30
4	4	4	4	2	2	2	4	4	30
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
1	1	1	4	4	1	2	1	4	19
4	4	2	4	4	4	4	4	1	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	2	4	5	4	2	4	31
4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
4	1	1	4	4	2	4	4	1	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
3	3	2	3	3	3	2	5	1	25
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
2	4	4	4	4	4	2	4	4	32
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
2	2	2	2	4	2	2	4	4	24
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	2	4	4	2	2	2	4	4	28
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
2	4	2	4	2	2	2	4	4	26
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
2	4	4	4	2	2	4	2	2	26
4	2	4	4	2	4	2	2	2	26
4	4	4	4	4	1	4	2	4	31
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
2	2	2	2	2	2	4	4	4	24
2	4	4	4	2	4	4	4	4	32
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	2	4	5	4	2	4	31

4	4	2	4	1	1	4	2	1	23
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	2	2	4	2	2	28
4	4	4	4	2	2	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	4	2	2	4	4	32
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
3	2	4	3	2	3	4	5	4	30
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
4	1	1	4	4	2	4	4	1	25
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
4	4	2	1	2	4	2	4	1	24
4	4	1	4	2	2	4	1	1	23
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	4	3	4	5	1	1	1	5	25
4	4	4	4	1	4	4	4	2	31
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	1	33
4	4	4	4	4	2	1	2	2	27
2	2	1	4	4	2	4	4	4	27
1	2	1	4	4	2	2	2	2	20
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
4	2	2	4	2	2	4	2	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
4	2	4	4	4	4	2	2	2	28
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
4	4	2	2	4	4	4	2	4	30
2	2	2	4	4	2	1	2	4	23
4	4	4	4	4	1	2	2	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	2	4	4	4	4	2	2	2	28
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27
4	4	2	4	1	1	4	2	1	23
2	4	2	4	4	4	4	2	1	27

Kepuasan Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JML
2	3	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	39
4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	5	47
4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	53
2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	40
5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	48
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	50
2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	4	45
2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	1	41
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	60
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	67
2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	42
4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	44
4	4	2	2	4	4	1	1	4	4	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	50
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	47
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	44
2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	31
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	64
2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	46
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	42
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	48
4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	49
4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	46
4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	47
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	1	1	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	33
2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	44
4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	1	4	41
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	50
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	52
4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	46

4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	44
4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	46
2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	50
2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	49
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	46
4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	40
4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	44
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	42
4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	44
4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	48
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	1	37
2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41	
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	4	2	1	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41	
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	1	35

4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29
2	4	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	4	1	35
4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	4	4	1	39
2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	2	3	4	5	41
2	4	1	2	4	1	4	2	2	4	4	2	4	1	37
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	47
4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	47
4	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	38
2	1	4	4	4	1	2	1	4	2	1	1	1	1	29

Lampiran 8. Data Karakteristik Responden

Gender	Status Pernikahan	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	4-5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun

Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	4-5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun

Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	4-5 tahun
Perempuan	Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Strata	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun

Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	4-5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	2-3 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Belum Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	4-5 tahun
Perempuan	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	<25 tahun	Sarjana Strata	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Perempuan	Menikah	35-50 tahun	Sarjana Strata	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun

Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Perempuan	Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	4-5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	25-34 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	>50 tahun	Sarjana Muda	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	>5 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	25-34 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Belum Menikah	35-50 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	2-3 tahun
Laki-laki	Menikah	<25 tahun	SMA	<=1 tahun

Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev iation
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	210	20,00	68,00	46,4000	8,66395
Karakteristik_Pekerjaan	210	15,00	40,00	29,4762	4,93129
Kepuasan_Kerja	210	28,00	67,00	44,7286	8,41550
Valid N (listwise)	210				

Descriptives (dalam skala 1-5)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev iation
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	210	1,36	4,50	3,0976	,59005
Karakteristik_Pekerjaan	210	1,67	4,44	3,2750	,54748
Kepuasan_Kerja	210	2,00	4,79	3,1953	,60121
Valid N (listwise)	210				

Descriptives (per Indikator)**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev iation
Skill_variety	210	1,00	5,00	3,3048	,86532
Skill_identity	210	1,00	4,50	3,3762	,78953
Skill_significance	210	1,00	4,50	3,2095	,96290
Autonomy	210	1,00	4,50	3,1190	,93579
Feedback	210	1,00	5,00	3,2045	,75486
Pekerjaan_itu_sendiri	210	1,00	5,00	3,0524	,96698
Supervisor	210	1,67	5,00	3,2010	,77379
Gaji	210	1,00	4,67	3,2236	,84518
Promosi	210	1,00	5,00	3,2442	,77343
Teman_sekerja	210	1,00	5,00	3,1738	,83839
Prosedur_kerja	210	1,00	5,00	3,2048	,81021
Standar_kerja	210	1,00	5,00	3,1152	,86564
Pertanggungjawaban_supervisor	210	1,00	5,00	3,1143	1,13925
Kejelasan_tugas	210	1,80	4,80	3,0743	,72290
Sistem_penghargaan	210	1,00	5,00	2,9662	,77857
Valid N (listwise)	210				

Lampiran 10.Perhitungan Kategorisasi

Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	
Mi	= 46,40
Sdi	= 8,66

Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 55,06$
Sedang	: $37,74 \leq X < 55,06$
Rendah	: $X < 37,74$

Karakteristik_Pekerjaan		
Mi	=	29,48
Sdi	=	4,93
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori	Skor	
Tinggi	: $X \geq 34,41$	
Sedang	: $24,54 \leq X < 34,41$	
Rendah	: $X < 24,54$	

Kepuasan_Kerja		
Mi	=	44,73
Sdi	=	8,42
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori	Skor	

Tinggi	:	X ≥ 53,14
Sedang	:	36,31 ≤ X < 53,14
Rendah	:	X < 36,31

Lampiran 11. Data Uji Kategorisasi

Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	KTG	Karakteristik_Pekerjaan	KTG	Kepuasan_Kerja	KTG
68	Tinggi	31	Sedang	39	Sedang
68	Tinggi	31	Sedang	47	Sedang
48	Sedang	29	Sedang	53	Sedang
			Rendah		
38	Sedang	23		40	Sedang
40	Sedang	30	Sedang	48	Sedang
			Rendah		
49	Sedang	24		50	Sedang
44	Sedang	26	Sedang	45	Sedang
			Rendah		
44	Sedang	24		41	Sedang
57	Tinggi	32	Sedang	52	Sedang
60	Tinggi	34	Sedang	58	Tinggi
60	Tinggi	34	Sedang	60	Tinggi
60	Tinggi	36	Tinggi	61	Tinggi
64	Tinggi	40	Tinggi	67	Tinggi
			Rendah		
59	Tinggi	23		42	Sedang
46	Sedang	35	Tinggi	44	Sedang
43	Sedang	36	Tinggi	48	Sedang
60	Tinggi	36	Tinggi	64	Tinggi
40	Sedang	33	Sedang	50	Sedang
49	Sedang	27	Sedang	52	Sedang
60	Tinggi	38	Tinggi	58	Tinggi
45	Sedang	32	Sedang	47	Sedang
57	Tinggi	29	Sedang	52	Sedang
	Rendah				
37		26	Sedang	52	Sedang
42	Sedang	28	Sedang	44	Sedang
			Rendah		Rendah
44	Sedang	23		31	
68	Tinggi	36	Tinggi	64	Tinggi
39	Sedang	32	Sedang	46	Sedang
40	Sedang	28	Sedang	42	Sedang

54	Sedang	31	Sedang	48	Sedang
60	Tinggi	21	Rendah	49	Sedang
49	Sedang	22	Rendah	46	Sedang
45	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
52	Sedang	31	Sedang	42	Sedang
43	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
44	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
45	Sedang	28	Sedang	33	Rendah
43	Sedang	39	Tinggi	44	Sedang
43	Sedang	31	Sedang	47	Sedang
47	Sedang	29	Sedang	41	Sedang
46	Sedang	28	Sedang	50	Sedang
50	Sedang	34	Sedang	52	Sedang
53	Sedang	31	Sedang	46	Sedang
44	Sedang	28	Sedang	32	Rendah
44	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
34	Rendah	15	Rendah	28	Rendah
57	Tinggi	36	Tinggi	56	Tinggi
45	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
44	Sedang	32	Sedang	56	Tinggi
60	Tinggi	36	Tinggi	56	Tinggi
54	Sedang	31	Sedang	47	Sedang
29	Rendah	20	Rendah	45	Sedang
29	Rendah	20	Rendah	45	Sedang
54	Sedang	31	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	35	Tinggi	44	Sedang
43	Sedang	30	Sedang	48	Sedang
60	Tinggi	40	Tinggi	64	Tinggi
40	Sedang	33	Sedang	50	Sedang
49	Sedang	33	Sedang	52	Sedang
60	Tinggi	38	Tinggi	58	Tinggi
45	Sedang	27	Sedang	47	Sedang
57	Tinggi	29	Sedang	52	Sedang
37	Rendah	26	Sedang	52	Sedang
42	Sedang	28	Sedang	44	Sedang
44	Sedang	28	Sedang	31	Rendah

68	Tinggi	40	Tinggi	64	Tinggi
39	Sedang	24	Rendah	46	Sedang
40	Sedang	21	Rendah	42	Sedang
54	Sedang	22	Rendah	48	Sedang
60	Tinggi	26	Sedang	49	Sedang
49	Sedang	32	Sedang	46	Sedang
45	Sedang	23	Rendah	47	Sedang
52	Sedang	31	Sedang	42	Sedang
52	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
38	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
50	Sedang	24	Rendah	33	Rendah
42	Sedang	27	Sedang	44	Sedang
58	Tinggi	23	Rendah	47	Sedang
47	Sedang	34	Sedang	41	Sedang
47	Sedang	23	Rendah	50	Sedang
47	Sedang	30	Sedang	52	Sedang
60	Tinggi	28	Sedang	46	Sedang
58	Tinggi	22	Rendah	32	Rendah
48	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
58	Tinggi	18	Rendah	28	Rendah
50	Sedang	33	Sedang	56	Tinggi
50	Sedang	26	Sedang	47	Sedang
50	Sedang	28	Sedang	56	Tinggi
50	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
38	Sedang	34	Sedang	40	Sedang
31	Rendah	22	Rendah	32	Rendah
54	Sedang	30	Sedang	33	Rendah
37	Rendah	21	Rendah	32	Rendah
40	Sedang	36	Tinggi	39	Sedang
39	Sedang	23	Rendah	46	Sedang
46	Sedang	23	Rendah	46	Sedang
48	Sedang	32	Sedang	46	Sedang

44	Sedang	30	Sedang	48	Sedang
50	Sedang	34	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	34	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	26	Sedang	47	Sedang
35	Renda h	28	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	18	Renda h	29	Renda h
38	Sedang	23	Renda h	35	Renda h
39	Sedang	28	Sedang	39	Sedang
47	Sedang	31	Sedang	41	Sedang
52	Sedang	31	Sedang	51	Sedang
58	Tinggi	36	Tinggi	54	Tinggi
58	Tinggi	36	Tinggi	48	Sedang
52	Sedang	32	Sedang	44	Sedang
50	Sedang	31	Sedang	36	Renda h
60	Tinggi	36	Tinggi	56	Tinggi
38	Sedang	27	Sedang	39	Sedang
40	Sedang	23	Renda h	39	Sedang
38	Sedang	28	Sedang	38	Sedang
43	Sedang	27	Sedang	48	Sedang
27	Renda h	32	Sedang	33	Renda h
46	Sedang	36	Tinggi	40	Sedang
52	Sedang	36	Tinggi	54	Tinggi
48	Sedang	27	Sedang	29	Renda h
32	Renda h	21	Renda h	34	Renda h
60	Tinggi	36	Tinggi	56	Tinggi
45	Sedang	30	Sedang	56	Tinggi
37	Renda h	28	Sedang	38	Sedang
43	Sedang	33	Sedang	56	Tinggi
44	Sedang	33	Sedang	53	Sedang
37	Renda h	30	Sedang	39	Sedang
50	Sedang	30	Sedang	46	Sedang
53	Sedang	30	Sedang	56	Tinggi
44	Sedang	23	Renda h	54	Tinggi
60	Tinggi	19	Renda	44	Sedang

			h		
34	Renda h	31	Sedang	56	Tinggi
57	Tinggi	36	Tinggi	56	Tinggi
45	Sedang	36	Tinggi	56	Tinggi
44	Sedang	31	Sedang	56	Tinggi
48	Sedang	34	Sedang	56	Tinggi
48	Sedang	25	Sedang	44	Sedang
52	Sedang	36	Tinggi	46	Sedang
60	Tinggi	38	Tinggi	50	Sedang
52	Sedang	25	Sedang	50	Sedang
48	Sedang	33	Sedang	56	Tinggi
41	Sedang	32	Sedang	49	Sedang
52	Sedang	30	Sedang	46	Sedang
46	Sedang	30	Sedang	40	Sedang
60	Tinggi	24	Renda h	44	Sedang
60	Tinggi	30	Sedang	42	Sedang
54	Sedang	33	Sedang	42	Sedang
47	Sedang	30	Sedang	56	Tinggi
47	Sedang	28	Sedang	44	Sedang
58	Tinggi	23	Renda h	48	Sedang
34	Renda h	27	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	26	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	39	Tinggi	47	Sedang
37	Renda h	26	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	26	Sedang	29	Renda h
38	Sedang	31	Sedang	35	Renda h
39	Sedang	29	Sedang	39	Sedang
44	Sedang	29	Sedang	41	Sedang
41	Sedang	29	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	29	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
37	Renda h	28	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	27	Sedang	29	Renda h
38	Sedang	24	Renda h	35	Renda h
39	Sedang	32	Sedang	39	Sedang

20	Renda h	30	Sedang	41	Sedang
41	Sedang	33	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	36	Tinggi	47	Sedang
46	Sedang	31	Sedang	47	Sedang
37	Renda h	23	Renda h	38	Sedang
34	Renda h	33	Sedang	29	Renda h
43	Sedang	28	Sedang	35	Renda h
39	Sedang	32	Sedang	39	Sedang
41	Sedang	36	Tinggi	41	Sedang
44	Sedang	23	Renda h	37	Sedang
54	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
37	Renda h	30	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	33	Sedang	29	Renda h
42	Sedang	32	Sedang	35	Renda h
39	Sedang	27	Sedang	39	Sedang
41	Sedang	30	Sedang	41	Sedang
44	Sedang	30	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	30	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	25	Sedang	47	Sedang
37	Renda h	27	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	24	Renda h	29	Renda h
33	Renda h	23	Renda h	35	Renda h
39	Sedang	36	Tinggi	39	Sedang
41	Sedang	25	Sedang	41	Sedang
44	Sedang	31	Sedang	37	Sedang
54	Sedang	29	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	33	Sedang	47	Sedang
37	Renda h	27	Sedang	38	Sedang
34	Renda h	27	Sedang	29	Renda h
60	Tinggi	20	Renda h	35	Renda h
39	Sedang	23	Renda	39	Sedang

			h		
41	Sedang	26	Sedang	41	Sedang
44	Sedang	36	Tinggi	37	Sedang
54	Sedang	29	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	28	Sedang	47	Sedang
37	Rendah	29	Sedang	38	Sedang
34	Rendah	27	Sedang	29	Rendah
54	Sedang	30	Sedang	35	Rendah
39	Sedang	23	Rendah	39	Sedang
41	Sedang	29	Sedang	41	Sedang
43	Sedang	36	Tinggi	37	Sedang
54	Sedang	28	Sedang	47	Sedang
46	Sedang	27	Sedang	47	Sedang
48	Sedang	23	Rendah	38	Sedang
42	Sedang	27	Sedang	29	Rendah

Lampiran 12. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	147	70,0	70,0	70,0
	Perempuan	63	30,0	30,0	100,0
Total		210	100,0	100,0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	106	50,5	50,5	50,5
	Belum Menikah	104	49,5	49,5	100,0
Total		210	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 tahun	69	32,9	32,9	32,9
25-34 tahun	49	23,3	23,3	56,2
35-50 tahun	60	28,6	28,6	84,8
>50 tahun	32	15,2	15,2	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	117	55,7	55,7	55,7
Sarjana Muda	69	32,9	32,9	88,6
Sarjana Strata	24	11,4	11,4	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <=1 tahun	59	28,1	28,1	28,1
2-3 tahun	55	26,2	26,2	54,3
4-5 tahun	6	2,9	2,9	57,1
>5 tahun	90	42,9	42,9	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Lampiran 13.Hasil Uji Kategorisasi**Frequencies****Lingkungan_Kerja_Non_Fisik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	35	16,7	16,7	16,7
Sedang	144	68,6	68,6	85,2
Rendah	31	14,8	14,8	100,0
Total	210	100,0	100,0	

Karakteristik_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	38	18,1	18,1	18,1
	Sedang	132	62,9	62,9	81,0
	Rendah	40	19,0	19,0	100,0
	Total	210	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	37	17,6	17,6	17,6
	Sedang	141	67,1	67,1	84,8
	Rendah	32	15,2	15,2	100,0
	Total	210	100,0	100,0	

Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	Karakteristik_Pekerjaan	Kepuasan_Kerja
N		210	210	210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,4000	29,4762	44,7286
	Std. Deviation	8,66395	4,93129	8,41550
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,079	,079
	Positive	,085	,063	,070
	Negative	-,056	-,079	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		1,233	1,138	1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096	,150	,144

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. Hasil Uji Linearitas

Kepuasan_Kerja * Lingkungan_Kerja_Non_Fisik

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja *	Between Groups	6110,736	30	203,691	4,195	,000
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	(Combined) Linearity	3981,926	1	3981,926	82,014	,000
	Deviation from Linearity	2128,809	29	73,407	1,512	,055
Within Groups		8690,793	179	48,552		
Total		14801,529	209			

Kepuasan_Kerja * Karakteristik_Pekerjaan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Karakteristik_Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	5357,504	22	243,523	4,822	,000
		Linearity	3677,325	1	3677,325	72,814	,000
		Deviation from Linearity	1680,180	21	80,009	1,584	,057
	Within Groups		9444,024	187	50,503		
	Total		14801,529	209			

Lampiran16. Hasil Uji Multikolinearitas**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,392	6,56314

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5885,040	2	2942,520	68,312	,000 ^a
	Residual	8916,489	207	43,075		
	Total	14801,529	209			

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,550	3,229		2,338	,020		
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	,393	,055	,405	7,159	,000	,909	1,100
	Karakteristik_Pekerjaan	,642	,097	,376	6,647	,000	,909	1,100

- a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 17. Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,087 ^a	,008	-,002	3,83716

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
- b. Dependent Variable: abs_res

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,508	2	11,754	,798	,451 ^a
	Residual	3047,821	207	14,724		
	Total	3071,330	209			

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
- b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,922	1,888		2,607	,010
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	-,031	,032	-,070	-,960	,338
	Karakteristik_Pekerjaan	,061	,056	,078	1,073	,285

- a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia, Gender, a Status_Pernikahan, Pendidikan	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik a	.	Enter
3	Karakteristik_Pekerjaan ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,803 ^a	,645	,636	5,07826	,645	73,991	5	204	,000
2	,830 ^b	,689	,680	4,76326	,044	28,874	1	203	,000
3	,839 ^c	,704	,694	4,65518	,015	10,536	1	202	,001

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Karakteristik_Pekerjaan

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9540,633	5	1908,127	73,991	,000 ^a
	Residual	5260,895	204	25,789		
	Total	14801,529	209			
2	Regression	10195,734	6	1699,289	74,896	,000 ^b
	Residual	4605,795	203	22,689		
	Total	14801,529	209			
3	Regression	10424,056	7	1489,151	68,717	,000 ^c
	Residual	4377,472	202	21,671		
	Total	14801,529	209			

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Karakteristik_Pekerjaan
- d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	20,195	1,445		13,978	,000
	Gender	4,991	,954	,272	5,234	,000
	Status_Pernikahan	5,164	,891	,308	5,795	,000
	Usia	1,693	,440	,217	3,850	,000
	Pendidikan	2,233	,693	,183	3,224	,001
	Lama_Bekerja	1,158	,284	,178	4,080	,000
2	(Constant)	12,320	1,996		6,173	,000
	Gender	4,940	,894	,270	5,523	,000
	Status_Pernikahan	4,498	,845	,268	5,322	,000
	Usia	1,361	,417	,174	3,263	,001
	Pendidikan	1,791	,655	,147	2,734	,007
	Lama_Bekerja	1,110	,266	,170	4,166	,000
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	,226	,042	,233	5,373	,000
3	(Constant)	7,621	2,429		3,138	,002
	Gender	4,600	,880	,251	5,225	,000
	Status_Pernikahan	4,503	,826	,268	5,452	,000
	Usia	1,224	,410	,157	2,987	,003
	Pendidikan	1,397	,652	,115	2,144	,033
	Lama_Bekerja	1,029	,262	,158	3,935	,000
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	,207	,042	,213	4,962	,000
	Karakteristik_Pekerjaan	,244	,075	,143	3,246	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia, Gender, a Status_Pernikahan, Pendidikan	.	Enter
2	Karakteristik_Pekerjaan ^a	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,803 ^a	,645	,636	5,07826	,645	73,991	5	204	,000
2	,817 ^b	,668	,658	4,91856	,024	14,462	1	203	,000
3	,839 ^c	,704	,694	4,65518	,036	24,621	1	202	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Karakteristik_Pekerjaan

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9540,633	5	1908,127	73,991	,000 ^a
	Residual	5260,895	204	25,789		
	Total	14801,529	209			
2	Regression	9890,501	6	1648,417	68,138	,000 ^b
	Residual	4911,028	203	24,192		
	Total	14801,529	209			
3	Regression	10424,056	7	1489,151	68,717	,000 ^c
	Residual	4377,472	202	21,671		
	Total	14801,529	209			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Karakteristik_Pekerjaan

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Gender, Status_Pernikahan, Pendidikan, Karakteristik_Pekerjaan, Lingkungan_Kerja_Non_Fisik

d. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,195	1,445		,000
	Gender	4,991	,954	,272	,000
	Status_Pernikahan	5,164	,891	,308	,000
	Usia	1,693	,440	,217	,000
	Pendidikan	2,233	,693	,183	,001
	Lama_Bekerja	1,158	,284	,178	,000
2	(Constant)	13,596	2,229		,000
	Gender	4,569	,930	,249	,000
	Status_Pernikahan	5,099	,863	,304	,000
	Usia	1,490	,429	,191	,001
	Pendidikan	1,704	,685	,140	,014
	Lama_Bekerja	1,054	,276	,162	,000
	Karakteristik_Pekerjaan	,298	,078	,175	,000
3	(Constant)	7,621	2,429		,002
	Gender	4,600	,880	,251	,000
	Status_Pernikahan	4,503	,826	,268	,000
	Usia	1,224	,410	,157	,003
	Pendidikan	1,397	,652	,115	,033
	Lama_Bekerja	1,029	,262	,158	,000
	Karakteristik_Pekerjaan	,244	,075	,143	,001
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	,207	,042	,213	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja