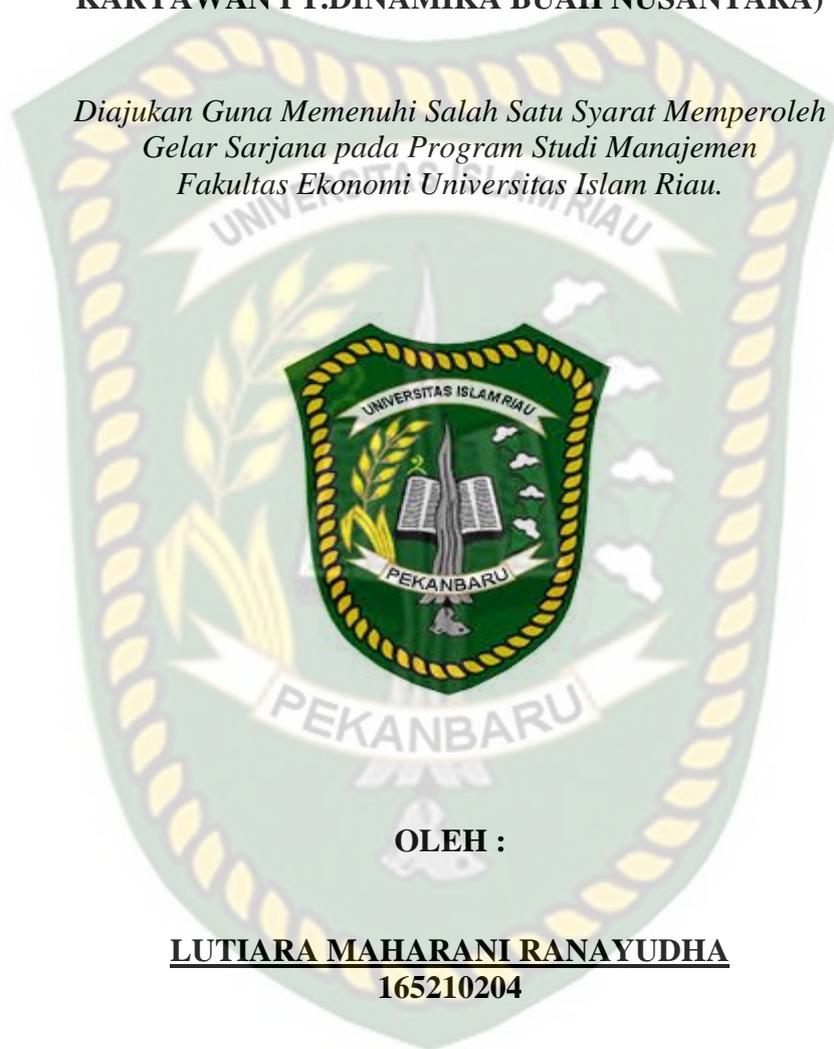


SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDIKASUS PADA
KARYAWAN PT.DINAMIKA BUAH NUSANTARA)**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.*



OLEH :

LUTIARA MAHARANI RANAYUDHA
165210204

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDIKASUS PADA
KARYAWAN PT.DINAMIKA BUAH NUSANTARA)

Oleh
Lutiara Maharani Ranayudha

Penelitian ini bermaksud untuk memahami pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dinamika Buah Nusantara Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 144 responden dari 207 orang jumlah karyawan di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan 1. Hasil uji simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara berurutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Dinamika Buah Nusantara. 2. Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja fisik dinyatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja non fisik dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT
THE INFLUENCE OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENTS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION

By
Lutiara Maharani Ranayudha

This study intends to understand the effect of physical and non-physical work environments on employee job satisfaction at PT. Dynamics of Pekanbaru Archipelago Fruit. The sampling method used was proportional random sampling and obtained a total sample of 144 respondents from 207 employees in the company. The results of these studies indicate 1. Simultaneous test results of physical work environment and non-physical work environment respectively have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Dinamika Buah Nusantara. 2. Based on the partial test of the physical work environment, it is shown that it has a positive and significant effect on employee job satisfaction. 3. Based on the partial test, the non-physical work environment has a positive and not significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : Physical and Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studikasu Pada Karyawan PT.Dinamika Buah Nusantara)**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terimakasih ini terutama ditujukan kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
3. Bapak Drs. Asril MM. selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang berguna selama perkuliahan berlangsung.
5. Bapak Yuni Eka Putra selaku HRD PT.Dinamika Buah Nusantara yang telah meluangkan waktu dan membantu selama penelitian di perusahaan tersebut.

6. 144 orang responden yang telah membantu dalam mengisi kuisioner dalam penelitian ini.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Lukman Samidi S.H dan Ibunda Siti Susana A.Md serta kedua adikku Adhira Prameswari Ranayudha dan Sandy Rayhan Narendra Ranayudha yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Teman temanku tercinta Dea Mulya Vabiola, Encik Yogi Falendra, Indah Arisfi Utami, Rifqi Widi Novrialdi, dan Vriska Tiovanni yang selalu memberiku semangat dan motivasi.
9. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan studi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dengan senang dan rendah hati akan penulis terima.

Pekanbaru, November 2020

Penulis

Lutiara Maharani Ranayudha

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	10
2.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	15
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Hipotesis	29

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Lokasi / Objek Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5 Jenis dan Sumber Data	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	45
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	45
4.2 Sejarah Perusahaan.....	51
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	52
4.4 Struktur Organisasi.....	53
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1 Karakteristik Responden	55
5.2 Hasil Penelitian.....	58
5.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	64
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
5.5 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi	72
5.1 Pembahasan	76

BAB VI : PENUTUP	80
6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

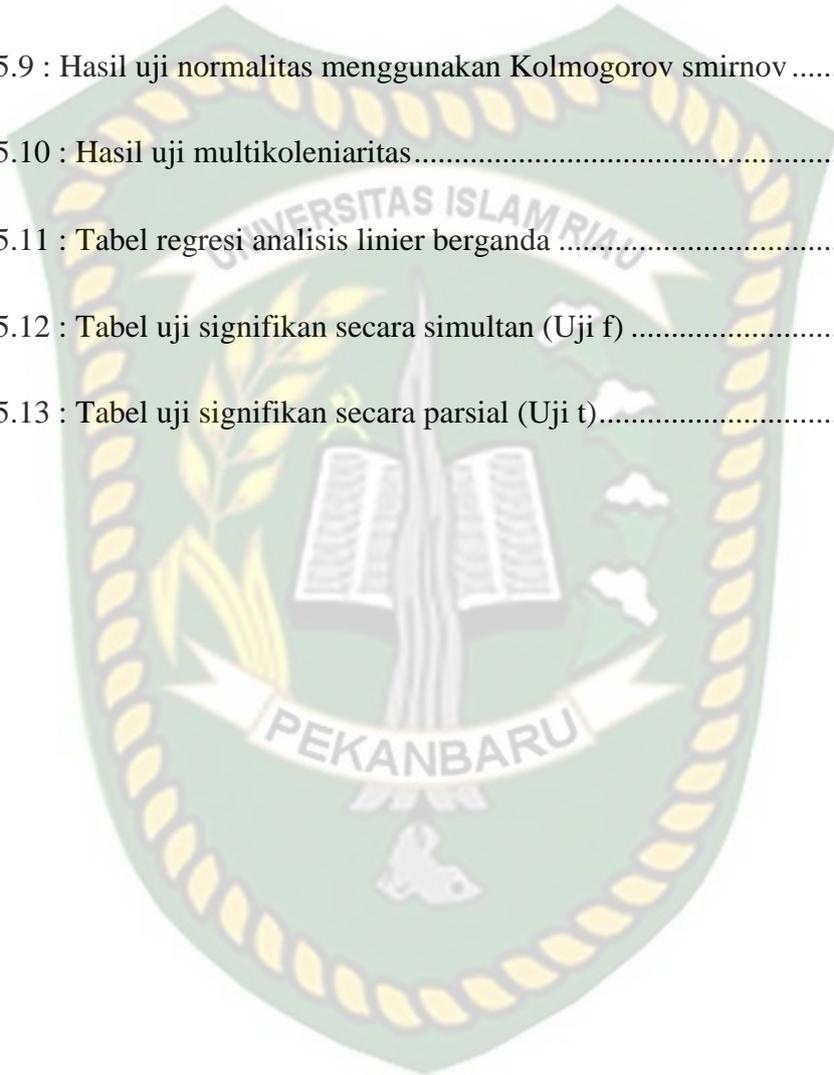


Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

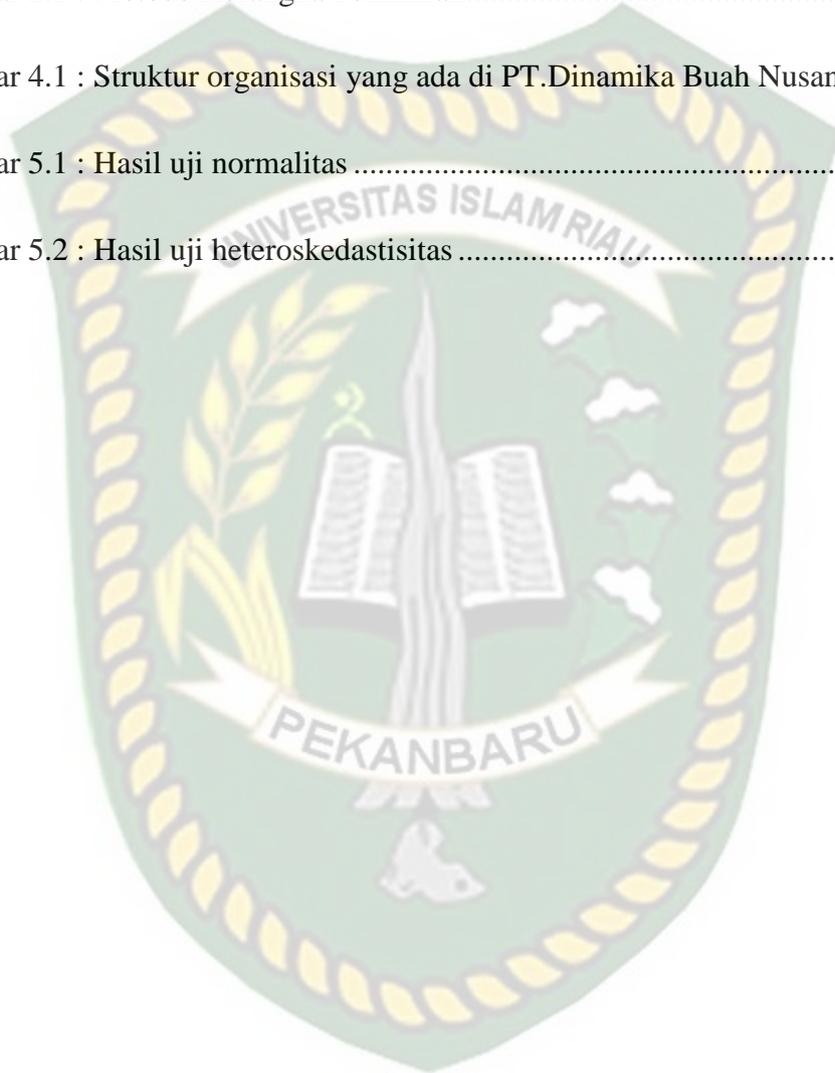
Tabel 1.1 : Daftar jumlah karyawan pada PT. Dinamika Buah Nusantara	3
Tabel 1.2 : Lingkungan fisik PT. Dinamika Buah Nusantara	5
Tabel 1.3 : Lingkungan non fisik PT. Dinamika Buah Nusantara	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 : Operasional Variabel	31
Tabel 3.2 : Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan	34
Tabel 3.3 : Distribusi Sampel dengan Menggunakan Proporsional Random Sampling	36
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Masa Kerja	55
Tabel 5.2 : Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik	58
Tabel 5.3 : Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik	60
Tabel 5.4 : Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan	62
Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)	64
Tabel 5.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	65
Tabel 5.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	66

Tabel 5.8 : Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Dinamika Buah Nusantara	67
Tabel 5.9 : Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov	69
Tabel 5.10 : Hasil uji multikoleniaritas.....	70
Tabel 5.11 : Tabel regresi analisis linier berganda	72
Tabel 5.12 : Tabel uji signifikan secara simultan (Uji f)	73
Tabel 5.13 : Tabel uji signifikan secara parsial (Uji t).....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Metode Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 : Struktur organisasi yang ada di PT.Dinamika Buah Nusantara.....	54
Gambar 5.1 : Hasil uji normalitas	68
Gambar 5.2 : Hasil uji heteroskedastisitas	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melihat saat ini tidak dipungkiri membuat setiap individu bersaing menjadi yang terbaik dari yang lainnya. Kualitas setiap individu akan berbeda satu sama lain, perbedaan tersebut timbul dari dalam dan luar individu itu sendiri. Keterampilan dari dalam diri individu yang dimiliki baiknya dimiliki seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, serta dapat melaksanakan tugas dengan cekatan, dari luar individu yang baiknya dimiliki yaitu seperti pendidikan yang telah diterima.

Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang penting dan tidak dapat diabaikan dari sebuah perusahaan. SDM juga salah satu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja didalam perusahaan dan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Saat ini perkembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Dengan caranya yaitu memberikan fasilitas, kesejahteraan serta kenyamanan karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan untuk karyawannya.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tersebut dalam menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga target perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dikutip dari *Website PT.Dinamika Buah Pekanbaru (2012)*, Pasar Buah Pekanbaru adalah salah satu jenis pasar modern atau *supermarket*. Pertama kali berdiri tahun 1993 dengan menempati sebuah ruko yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman Kota Pekanbaru dan pertama kali diberi nama *Pekanbaru Fruits Center* dan akhirnya dikenal dengan nama PASAR BUAH PEKANBARU. Fokus awal dari *supermarket* ini adalah menjual buah-buahan. Dengan adanya perkembangan kebutuhan masyarakat dan peluang usaha yang ada, Pasar Buah Pekanbaru perlahan juga menyediakan berbagai produk lokal dan import seperti aneka buah, sayur, produk beku, kebutuhan harian dan lainnya. Pada tahun 2012, *Pekanbaru Fruits Center* berubah menjadi badan usaha dan berganti nama menjadi PT. Dinamika Buah Nusantara tetapi tetap menjadikan nama Pasar Buah Pekanbaru sebagai nama toko dari perusahaan tersebut.

PT Dinamika Buah Pekanbaru akan memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah salah satunya yaitu lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun berupa non fisik. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan karyawan tersebut bekerja dirasa aman, nyaman dan menyenangkan

maka akan meningkatkan kepuasan karyawan tersebut selama bekerja di perusahaan tersebut yang akan berpengaruh baik pula pada perusahaan, seperti loyaalitas karyawan dalam bekerja, solidaritas sesama pekerja yang baik dan lain sebagainya. Oleh karenanya perusahaan maupun seluruh karyawan yang bekerja di PT. Dinamika Buah Nusantara perlu memelihara lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut agar nyaman dan menyenangkan, sehingga akan meningkat rasa kepuasan karyawan tersebut selama bekerja.

Pada PT. Dinamika Buah Nusantara, memiliki karyawan kurang lebih 200-250 orang dengan gaji mengikuti UMK (upah minimum kota) sebesar Rp.3.000.000 dan mendapatkan uang makan. Sistem kerja yang berlaku pada PT. Dinamika Buah Nusantara yaitu dengan sistem shift, 7 jam kerja dan 1 jam istirahat. Dalam 1 minggu kerja para karyawan mendapatkan 1 hari libur.

Tabel 1.1

Daftar jumlah karyawan pada PT. Dinamika Buah Nusantara

NO	Bagian/Bidang Kerja	Jumlah
1.	Dewan Komisaris	2 Orang
2.	Direktur Utama	1 Orang
2.1	General Affair (Bagian Umum)	2 Orang
2.2	HRD	2 Orang
2.3	Marketing	3 Orang
2.4	Finance&Akunting (Head)	1 Orang
2.4.1	Akunting	4 Orang
2.4.2	Finance	4 Orang
2.4.3	Pajak	1 Orang
2.4.4	Kas Besar	1 Orang
2.4.5	Kas Kecil	1 Orang
2.5	Pembelian	5 Orang
3.	Direktur Operasional	1 Orang

4.	Manager Operasional Ritel (Toko)	1 Orang
4.1	Supervisor Fresh & Frozen (FF)	3 Orang
4.1.1	Pemajangan FF	8 Orang
4.1.2	Penimbangan FF	8 Orang
4.2	Supervisor Groceries	3 Orang
4.2.1	Pramuniaga Groceries	20 Orang
4.2.2	Office Boy/Girl	5 Orang
4.3	Supervisor Kasir	4 Orang
4.3.1	Kasir	25 Orang
4.3.2	Pembantu Kasir	20 Orang
4.3.3	Delivery Service	4 Orang
4.4	Gudang	10 Orang
4.4.1	Administrasi	2 Orang
4.4.2	Penerimaan Barang	4 Orang
4.4.3	Penyusunan Barang	8 Orang
5	Manager Grosir	1 Orang
5.1	Supervisor Produksi	1 Orang
5.1.1	Sortir	15 Orang
5.1.2	Langsir	2 Orang
5.2	Kasir Grosir	4 Orang
5.3	Koordinator Transportasi	1 Orang
5.3.1	Sopir	15 Orang
5.3.2	Helper	15 Orang
JUMLAH		207 Orang

Sumber: PT. Dinamika Buah Pekanbaru

Lingkungan fisik dan non fisik pada perusahaan ini tergolong baik dan dapat mendukung kinerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan pada diri karyawan tersebut. Dari hasil penelitian penulis, adapun yang terdapat dalam lingkungan fisik dan non fisik dalam PT. Dinamika Buah Nusantara yaitu :

Tabel 1.2

Lingkungan fisik PT. Dinamika Buah Nusantara

NO	Lingkungan Fisik
1.	Jumlah ruangan yang memadai atau cukup
2.	Pemilihan warna putih pada setiap ruangan agar memberikan kesan ruangan yang besar dan terang.
3.	Peralatan yang memadai untuk menunjang kegiatan selama bekerja.
4.	Memiliki sirkulasi udara yang baik, sehingga ruangan tidak pengap dan lembab.
5.	Terdapat musholla
6.	Terdapat WC umum
7.	Kebersihan lingkungan kerja tergolong baik, sehingga tidak mengganggu selama kerja.
8.	Menggunakan peralatan modern yang dapat memudahkan pekerjaan.
9.	Penataan setiap barang tergolong rapi dan memudahkan pegawai maupun pelanggan.
10.	Pemutaran lagu menggunakan pengeras suara pada volume yang wajar, sehingga tidak mengganggu.
11.	Jumlah tim keamanan yang baik, dsb.

Sumber: PT. Dinamika Buah Pekanbaru

Tabel 1.3

Lingkungan non fisik PT. Dinamika Buah Nusantara

NO	Lingkungan Non Fisik
1.	Memiliki budaya organisasi yang baik.
2.	Memberikan jumlah gaji sesuai dengan UMK.
3.	Terdapat promosi jabatan.
4.	Terdapatnya training (pelatihan).
5.	Adanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan atasan.
6.	Terdapat kebebasan beribadah
7.	Adanya sistem reward
8.	Memberikan kompensasi atau insentif.
9.	Terdapat sertifikasi, dsb.

Sumber: PT. Dinamika Buah Pekanbaru

Penelitian ini menggunakan PT. Dinamika Buah Nusantara yang bergerak dibidang ritel karena, melihat di perusahaan ini membutuhkan jumlah karyawan yang terbilang banyak yaitu 200-250 orang, dan angka tersebut terbilang stabil jumlahnya bahkan dapat melebihi angka tersebut jika sedang dalam acara atau momen seperti Imlek, Lebaran Idul Fitri, Natal, Tahun Baru dan sebagainya. Melihat banyaknya jenis pekerjaan yang berlangsung dan jumlah karyawan yang banyak apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan tersebut mampu memenuhi rasa kepuasan karyawan selama bekerja. Karena untuk bisa mendapatkan jumlah karyawan yang stabil perusahaan dituntut mampu menimbulkan rasa kepuasan karyawan agar terciptanya kontribusi yang optimal dan loyalitas dalam bekerja

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan karyawan maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Dinamika Buah Nusantara."

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Dinamika Buah Nusantara

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak perusahaan, dapat dijadikan salah satu bahan bagi pihak manajemen guna memahami keterkaitan kompensasi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dan sub- sub bab. Adapun garis besar penulisan sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan yang terakhir adalah manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan dan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan electronic word of mouth, faktor, jenis, dan perceived quality dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan terakhir adalah teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah , visi misi PT.Dinamika Buah Nusantara.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan karyawan PT.Dinamika Buah Nusantara.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Umar (2010:37-38) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Menurut Robbins and Judge (2011:110) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Robert Kreitner and Angelo Kincki (2010:170) kepuasan kerja adalah respon yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, penjelasan ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlag konsep kesatuan. Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja merupakan sikap sentimental yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dilihat oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut beberapa pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan positif ataupun negatif terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan perlu diketahui hal-hal apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbins (2010:149) berpendapat bahwa ada lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Seperti yang sudah dijelaskan, pengertian kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan suatu respon baik positif ataupun negatif terhadap pekerjaan yang di jalani selama ini. Indikator atau ciri-ciri kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan mengetahui apa yang ditujunya, mempunyai alasan atas tujuannya, dan mengerti bagaimana caranya ia harus bekerja. Ini menjelaskan bahwa seorang karyawan yang menyukai pekerjaannya karena karyawan tersebut bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Karyawan tidak hanya menyukai pekerjaannya tetapi juga mengerti bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan yang karyawan tersebut inginkan.

3. Moral Kerja Positif

Hal ini merupakan kesepakatan pribadi yang muncul dari dalam diri seseorang karyawan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu, sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Hal ini terbentuk melalui proses dari berbagai macam perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang telah dikerjakan atas dasar kesepakatan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.3 Respon Terhadap Kepuasan Kerja

Dilihat dari pengertian kepuasan kerja, respon karyawan terhadap ketidakpuasan ini akan bermacam-macam. Ada 4 respon dengan dua dimensi yaitu konstruktif (sesuatu yang bersifat membangun atau memperbaiki) atau destruktif (hal yang bersifat memusnahkan, merusak dan menghancurkan) dan aktif atau pasif sebagai berikut :

1. Keluar (Exit)

Ketidakpuasan ditunjukkan salah satunya dengan meninggalkan perusahaan atau organisasi atau mencari posisi baru. Bisa juga dengan pengunduran diri.

2. Menyatakan Pendapat (Voice)

Ketidakpuasan kerja dapat disampaikan dengan cara karyawan tersebut akan secara aktif memperbaiki pribadinya yaitu dengan cara meminta saran, berdiskusi tentang masalah yang dihadapi dengan atasannya dan aktifitas perserikatan.

3. Kesetiaan (Loyalty)

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan karyawan secara pasif salah satunya dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

4. Mengabaikan (Neglect)

Terkadang karyawan membiarkan ketidakpuasannya sehingga semakin buruk. Kemangkiran (tidak masuk kerja tanpa alasan dan keterangan) akan mulai terjadi sampai keterlambatan yang parah, tidak ada antusiasme dalam bekerja, malas berusaha bila bertemu hambatan sampai mencari dan meningkatkan kesalahan.

2.1.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam produktivitas sebuah bisnis. Karyawan yang tidak puas bekerja di perusahaan tersebut, biasanya kekurangan motivasi untuk berinovasi sehingga menyebabkan profit jadi berkurang. Berikut merupakan beberapa cara yang bisa dipakai untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

1. Menjadi Pendengar yang Baik

Ini merupakan hal lazim, tetapi saat atasan menjadi pendengar yang baik, karyawan tersebut akan merasa dihargai karena bisa mencurahkan kesulitan yang dihadapinya selama bekerja. Karyawan juga bisa memberikan solusi terkait masalah yang sedang dihadapi di perusahaan tersebut. Sehingga dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Prioritas Kesehatan

Kesehatan merupakan salah satu hal penting. memberikan karyawan istirahat yang cukup ketika badan kurang sehat. Karena jika dipaksakan bekerja akan menurunkan produktifitas kerja, sehingga mengganggu kinerja perusahaan.

3. Pemberian Reward

Pemberian reward tidak selalu mengenai pembagian gaji dan kenaikan pangkat. Bisa juga dengan memberikan tambahan jatah cuti atau libur bersama tim. Penghargaan atasan kepada bawahan perihal kinerjanya sangat diperlukan karena bisa menaikkan motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Adanya Tantangan

Diaaat sebuah perusahaan memiliki tim yang cukup banyak, ada baiknya membaginya dalam beberapa tim dan mengajak tim tersebut untuk berkompetisi mengerjakan sebuah proyek atau pekerjaan. Hal ini juga dapat memberikan keuntungan ganda berupa motivasi tinggi dan proyek selesai tepat waktu.

2.1.5 Hubungan Lingkungan Fisik dan Kepuasan Karyawan

Perusahaan diwajibkan mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti harapan dan kebutuhan karyawan tersebut. Jika yang diharapkan karyawan dengan kenyataannya tidak terlalu berbeda, maka masih terdapat rasa kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut.

Lingkungan kerja fisik yang buruk misalnya, seperti peralatan yang tidak memadai dan pencahayaan yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan yang akan diselesaikan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan dan menyulitkan. Ini dapat mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan berbentuk fisik yang ada disekeliling tempat kerja yang bisa memberikan dampak pada karyaawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2016:18) Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut.

Dari segi kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri sendiri (*internal*) dan faktor yang berasal dari luar (*eksternal*) dalam menjalankan suatu pekerjaannya di perusahaan. Hal yang menjadi pengaruh untuk kinerja karyawan secara eksternal adalah keadaan lingkungan fisik kantor. Setiap karyawan disebuah perusahaan mengharapkan keadaan fisik kantor atau perusahaan yang nyama dan menyenangkan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan individu sang karyawan tersebut seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara, lingkungan umum atau lingkungan kerja yang menjadi pengaruh kondisi karyawan misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan lain lain.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut saat melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu hal dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Tidak jarang perusahaan kurang memperhatikan pemilihan warna tersebut. Dengan begitu, diharapkan pemilihan warna ruangan dapat lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan agar nantinya dapat membuat karyawan lebih nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan

tersebut. Tidak hanya warna yang harus diperhatikan, pemilihan kombinasi warna juga harus diperhatikan. Sebab, kombinasi atau campuran warna dalam satu ruangan yang salah dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan tersebut, sehingga dapat berpengaruh pada turunnya semangat kerja karyawan tersebut.

2. Penerangan

Pencahayaan memeran peran yang sangat penting dalam hal ini. Dikarenakan, penerangan yang cukup atau baik dapat membuat karyawan tersebut lebih semangat, sehingga hasil kerja yang dihasilkan jauh lebih maksimal dan memuaskan.

3. Udara

Karyawan yang bekerja didalam sebuah ruangan sangat memerlukan sirkulasi udara yang baik, yang mana hal tersebut dapat berdampak langsung pada kesehatan fisik karyawan. Udara yang terlalu panas atau dingin dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

4. Suara Bising

Bunyi bising juga merukana hal yang harus diperhatikan dalam bekerja karena dapat menimbulkan kesenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan komunikasi yang salah. Suara bising dapat dihindari dengan cara :

1. Mungurangi intensitas bunyi dari sumbernya dengan memodifikasi mesin atau menambahkan peredam suara disekitar sumber bunyi.
2. Mencegah meluasnya suara bising dengan cara mengisolasi ruangan atau dengan menutup ruangan rapat-rapat.

3. Memasang bahan-bahan yang kedap terhadap suara atau penyerap suara seperti rock wall atau fiber glass.

5. Ruang Gerak

Ada baiknya, karyawan mendapatkan tempat yang cukup untuk mengerjakan tugasnya. Jika ruang gerak yang didapatkan dirasa cukup maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang dan nyaman.

6. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja fisik. Jika karyawan tersebut merasa tempatnya bekerja tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah dan merasa tidak nyaman selama bekerja sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi.

7. Kebersihan

Ada baiknya didalam perusahaan karyawan menjaga kebersihan lingkungannya, hal tersebut tidak saja termasuk dalam tanggung jawab office boy atau petugas kebersihan melainkan tugas dari karyawan juga. Bila terciptanya lingkungan yang bersih maka karyawan akan merasa senang dan nyaman. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak akan terganggu.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Didalam lingkungan kerja, perusahaan tidak hanya memperhatikan dari segi lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan dan kenyamanan

karyawan. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang terjadi di perusahaan atau tempat bekerja dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan / pekerja dan bawahan. Dengan begitu lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa dianggap sebagai hal sepele.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik ialah segala keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama karyawan, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Menurut Stefano (2015) lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.

Terciptanya hubungan kerja yang mudah dipahami antara bawahan dan atasan melalui komunikasi yang baik, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan

lancar sesuai dengan prosedur yang ada. Menurut Umar (2008:28) mengatakan bahwasannya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan biasanya digunakan untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi :

1. Laporan pelaksanaan kerja
2. Usulan anggaran
3. Saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas
4. Pendapat-pendapat serta keluhan-keluhan dalam pekerjaan.
2. Hubungan dengan sesama pegawai.

Agar terciptanya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan harus terdapat kerjasama yang baik antara sesama karyawan, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Karena dengan begitu dapat menambah suasana yang harmonis dalam sebuah perusahaan, sehingga pekerjaan yang diberikan atasan tidak menjadi beban bagi pegawai.

3. Tata kerja dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan baik.

Tata kerja yang baik tentunya adalah waktu dan tempat yang amat menyenangkan, karena dengan begitu dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan dalam pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Sehingga setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan dapat melatih agar setiap karyawan terampil dalam bekerja di bidangnya masing-masing.

Dengan begitu, diharapkan nantinya dapat menumbuhkan suasana kerja yang aman dan nyaman dan dapat menumbuhkan gairah kerja serta menghindari kelesuan dalam bekerja bagi para karyawan seperti resiko stress dalam melaksanakan tugas.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Non Fisik dan Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan baiknya juga memperhatikan kepuasan karyawan dari cara kerja atau hubungan karyawan sesama rekan hingga dengan atasan mereka.

Lingkungan kerja non fisik yang buruk seperti hubungan sesama karyawan kurang baik dapat menghambat penyelesaian tugas, terutama saat kerja tim. Peraturan-peraturan yang dirasa kurang fleksibel pun dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan atasan. Karyawan akan merasa atasan atau perusahaan tersebut menyulitkan dan akan menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap atasan dan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang menurun dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel dan Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Leonardus Bintoro Surodilogo	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT.Sumber Sehat Semarang	Variabel : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Karyawan (Y1) Objek : PT.Sumber Sehat Semarang	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan : 1. Parameter estimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,027. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5 persen atau 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5 persen, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. 2. Hasil pengujian F statistik

				<p>menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Hasil nilai adjusted R² (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,190. Hasil ini mengindikasikan bahwa 19,0 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 81,0 persen lainnya adalah karena faktor di luar model ini.</p>
2.	Aris Riadi	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel : Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2),	<p>Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan :</p> <p>1. Ada pengaruh antara komunikasi</p>

		PT.Mitra Indonesia Makmur Sejahtera	Kepuasan Karyawan (Y1) Objek : PT.Mitra Indonesia Makmur Sejahtera	terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan dapat diterima kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari analisis signifikansi menunjukkan $X1$ sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera 2.Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan diterima. Dari probabilitas signifikansi
--	--	-------------------------------------	--	--

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

			<p>untuk X2 sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera</p> <p>3. Ada pengaruh secara keseluruhan antara pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 77,443 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, $df_2 (n - k - 1)$ atau $(30 - 2 - 1 = 27)$, sehingga F tabel diperoleh sebesar 2,960. Oleh karena itu F hitung $>$ F tabel ($77,443 > 2,960$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya, variabel</p>
--	--	--	---

				<p>komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel independent sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera.</p>
3.	Lulu Novena Sitinjak	<p>Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kepuasan karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan.</p>	<p>Variabel : Lingkungan fisik (X1), Lingkungan non fisik (X2), Kepuasan Karyawan (Y1) Objek : Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan.</p>	<p>Dari hasil penelitian pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Rent Mustika Rent Tangerang Selatan menunjukkan hasil yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan</p>

				<p>memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.</p>
--	--	--	--	---

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

2.5 Kerangka Pemikiran

Lingkungan fisik dan non fisik perusahaan yang baik dan mendukung akan membuat kinerja kerja dan kepuasan karyawan meningkat dan membaik terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan fisik dan non fisik perusahaan tersebut tidak baik dan tidak mendukung dapat menurunkan kinerja dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini :

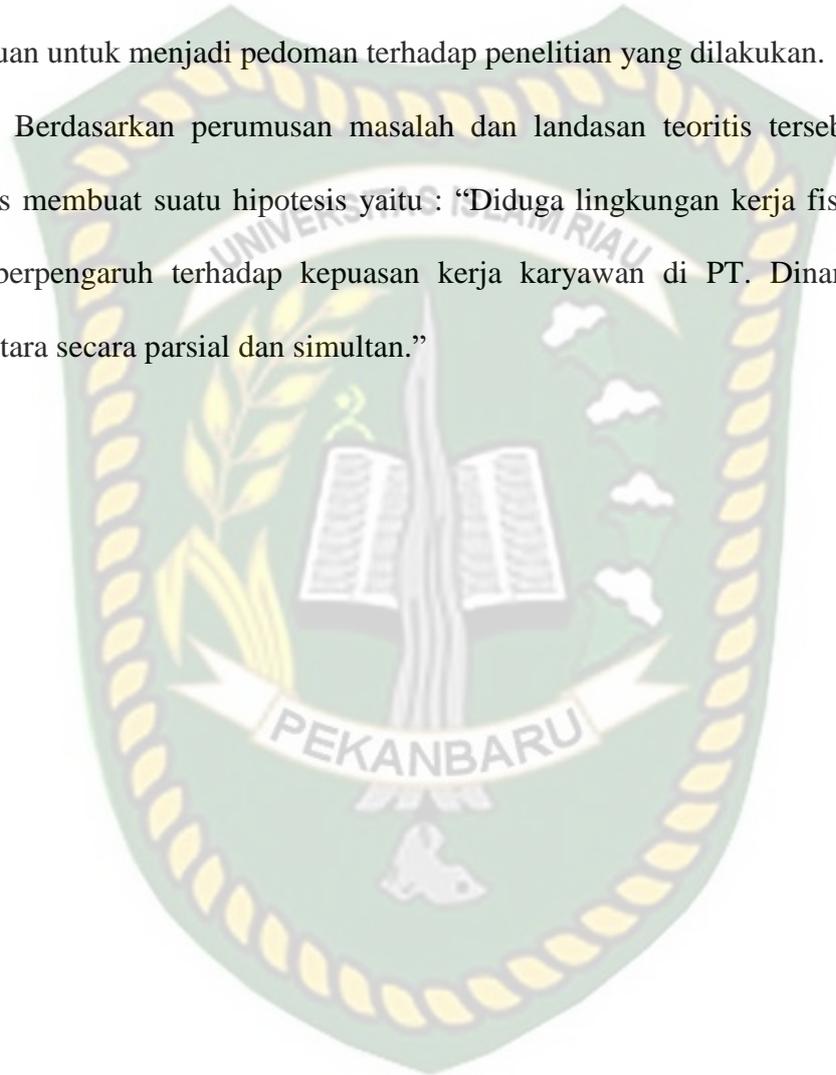
Variabel lingkungan fisik (X1), lingkungan non fisik (X2), kepuasan kerja (Y)



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah praduga sementara dari suatu masalah dan harus dibuktikan lagi kebenarannya dan dilakukan penelitian lanjutan. Karena hipotesis bertujuan untuk menjadi pedoman terhadap penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teoritis tersebut , maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu : “Diduga lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dinamika Buah Nusantara secara parsial dan simultan.”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis melakukan proses penelitian pada PT. Dinamika Buah Nusantara yang berada di Jl. Jendral Sudirman, Pekanbaru-Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel operasional yang digunakan adalah :

1. Lingkungan kerja fisik (X1).
2. Lingkungan kerja non fisik (X2).
3. Kepuasan kerja (Y1).

Supaya penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari penelitian ilmiah yang ada dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2000:183).	1. Pewarnaan	1. Menggunakan warna yang tidak mengganggu 2. Penggunaan warna menimbulkan kesan luas pada ruangan	Ordinal
		2. Penerangan	1. Penerangan di tempat kerja 2. Jumlah sumber cahaya 3. Penempatan sumber cahaya	
		3. Udara	1. Pertukaran udara di tempat kerja 2. Kesejukan di tempat kerja	
		4. Suara bising	1. Kebisingan di tempat kerja 2. Pengaturan dan pengendalian suara	
		5. Ruang gerak	1. Tempat kerja yang cukup 2. Tempat kerja yang nyaman	
		6. Keamanan	1. Peralatan kerja yang mendukung keamanan 2. Asuransi	
		7. Kebersihan	1. Tempat kerja tertata rapi 2. Tempat kerja yang bersih	

Lingkungan Kerja Non Fisik	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. Sedarmayanti (2009:26).	1. Hubungan kerja karyawan dengan atasan	1. Dukungan dan bimbingan 2. Adil 3. Kepercayaan 4. Penekanan tugas	Ordinal
		2. Hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja	1. Selalu menawarkan solusi 2. Manfaat kerja tim 3. Keakraban 4. Kerjasama 5. Tanggung jawab	
		3. Kemampuan kerja karyawan	1. Terampil dalam bekerja dibidang masing-masing 2. Efektif dan efisien dalam bekerja	
Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2006:202).	1. Menyenangi pekerjaannya	1. Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik 2. Memahami pekerjaan dengan baik	Ordinal
		2. Mencintai pekerjaannya	1. Menyukai pekerjaannya	
		3. Moral kerja positif	1. Saling membantu 2. Memiliki sifat menyenangkan 3. Dapat menempatkan diri dengan baik	
		4. Disiplin kerja	1. Mengikuti aturan (SOP) yang berlaku	

		5. Prestasi kerja	1. Reward 2. Bonus 3. Pelatihan	
--	--	-------------------	---------------------------------------	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Adapun yang termasuk kedalam populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian kasir di PT. Dinamika Buah Nusantara sebanyak 207 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur yang sudah ditentukan sehingga bisa digunakan untuk mewakili populasinya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 162 orang karyawan dengan populasi berjumlah 207 orang berdasarkan tabel krejcie untuk taraf signifikansi 0.05. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi. Berikut ini tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, 10% sebagai berikut :

Tabel 3.2

Penentuan Jumlah Sampel dari Populasi Tertentu dengan Taraf Kesalahan

N	1%	5%	10%
110	94	84	78
120	102	89	83
130	109	95	88
140	116	100	92
150	122	105	97
160	129	110	101
170	135	114	105
180	142	119	108
190	148	123	112
200	154	127	115

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Menurut Djarwanto PS dan Subagyo (2000:114) Ada 2 cara pengambilan sampel yaitu random sampling dan non random sampling.

1. *Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Menurut Arikunto (2006:124) Cara pengambilan sampel dengan random sampling ada 3 cara yaitu:

1. Cara undian
 2. Cara ordinal
 3. Cara randomisasi.
2. Non random sampling adalah cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota populasi diberi kesempatan untuk dipilih dengan sampel. Jenis pengambilan sampel menurut Slameto (2007: 12) “pengambilan sampling dengan non random sampling dapat dicari dengan quota sampling, purposive sampling, area sampling, proporsioal sampling, stratified sampling, double sampling dan combined sampling”.
1. Quota sampling adalah cara pengambilan sampel dengan menetapkan subyek yang akan diteliti.
 2. Purposive sampling adalah cara pengambilan sampel dengan menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan.

3. Area sampling adalah cara pengambilan dengan menunjukkan cara atau bagian sampel yang memiliki cara-cara populasi.
4. Proposional sampling adalah pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori di dalam populasi penelitian.
5. Stratified sampling adalah cara pengambilan sampel dari populasi yang terdiri dari strata yang mempunyai susunan bertingkat.
6. Double sampling adalah pengambilan sampel yang mengusahakan adanya sampel kembar.
7. Combined sampling adalah pengambilan sampel dengan mengkombinasikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Berikut jumlah sampel dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*.

Tabel 3.3

Distribusi Sampel dengan Menggunakan Proporsional Random Sampling

NO	Bagian/Bidang Kerja	Distribusi Jumlah Sampel
1.	Dewan Komisaris	$\frac{2}{207} \times 127 = 2$
2.	Direktur Utama	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
2.1	General Affair (Bagian Umum)	$\frac{2}{207} \times 127 = 2$
2.2	HRD	$\frac{2}{207} \times 127 = 2$
2.3	Marketing	$\frac{3}{207} \times 127 = 2$

2.4	Finance&Akunting (Head)	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
2.4.1	Akunting	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
2.4.2	Finance	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
2.4.3	Pajak	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
2.4.4	Kas Besar	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
2.4.5	Kas Kecil	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
2.5	Pembelian	$\frac{5}{207} \times 127 = 3$
3.	Direktur Operasional	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
4.	Manager Operasional Ritel (Toko)	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
4.1	Supervisor Fresh & Frozen (FF)	$\frac{3}{207} \times 127 = 2$
4.1.1	Pemajangan FF	$\frac{8}{207} \times 127 = 5$
4.1.2	Penimbangan FF	$\frac{8}{207} \times 127 = 5$
4.2	Supervisor Groceries	$\frac{3}{207} \times 127 = 2$
4.2.1	Pramuniaga Groceries	$\frac{20}{207} \times 127 = 13$
4.2.2	Office Boy/Girl	$\frac{5}{207} \times 127 = 3$
4.3	Supervisor Kasir	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
4.3.1	Kasir	$\frac{25}{207} \times 127 = 16$
4.3.2	Pembantu Kasir	$\frac{20}{207} \times 127 = 13$
4.3.3	Delivery Service	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
4.4	Gudang	$\frac{10}{207} \times 127 = 7$
4.4.1	Administrasi	$\frac{2}{207} \times 127 = 2$

4.4.2	Penerimaan Barang	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
4.4.3	Penyusunan Barang	$\frac{8}{207} \times 127 = 5$
5	Manager Grosir	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
5.1	Supervisor Produksi	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
5.1.1	Sortir	$\frac{15}{207} \times 127 = 10$
5.1.2	Langsir	$\frac{2}{207} \times 127 = 2$
5.2	Kasir Grosir	$\frac{4}{207} \times 127 = 3$
5.3	Koordinator Transportasi	$\frac{1}{207} \times 127 = 1$
5.3.1	Sopir	$\frac{15}{207} \times 127 = 10$
5.3.2	Helper	$\frac{15}{207} \times 127 = 10$
JUMLAH		144 Orang

Rumus : $\frac{n}{k} \times \text{jumlah sampel}$

Keterangan :

n = Jumlah karyawan setiap bagian/bidang kerja

k = Jumlah populasi

3.5 Jenis dan Sumber Data

Mengumpulkan data merupakan hal yang penting dalam penelitian, sebab dengan adanya data yang tepat dapat didapatkan hasil yang sesuai dengan kegunaannya yaitu pengumpulan variabel tetap. Melihat pentingnya arti data penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengamatan langsung dari PT.Dinamika Buah Nusantara, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung, yaitu berupa keterangan ataupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan fungsinya melengkapi atau mendukung data primer. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari studi pustaka melalui berbagai jurnal, serta artikel yang diambil dari internet.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan HRD PT. Dinamika Buah Nusantara yaitu bapak Yuni Eka Putra untuk mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

3.6.2 Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan jawaban yang disediakan. Kuisisioner ini disebarkan secara *online* melalui *google form* oleh peneliti kepada karyawan PT.Dinamika Buah Nusantara.

Pemberian skor pada skala ini dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) =4
3. Netral (N) =3
4. Tidak Setuju (TS) =2
5. Sangat tidak setuju (STS) =1

3.6.3 Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui data yang tersedia yaitu biasanya berbentuk surat, catatan harian, laporan, foto, dan dapat juga berbentuk file di server, dan flashdisk serta data yang tersimpan di website. Data ini bersifat tidak terbatas pada ruang dan waktu. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji validitas dan reabilitas kuesioner

3.7.1.1 Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

3.7.1.2 Uji reabilitas

Reabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah menilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikoleniaritas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai Tolerance dan VIF. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas atau jika nilai Tolerance kurang dari 0,100 atau nilai VIF lebih dari 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikoleniaritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bermaksud untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama maka

disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterkedastisitas dapat dilakukann dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen dan residualnya.

3.7.3 Uji hipotesis dan Analisis regresi

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel indenpenden dan variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terdapat antara perceived quality, word of mouth dan keputusan pembelian.

Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja .

X₁ = Variabel indenpenden, yaitu Lingkungan Kerja Fisik .

X₂ = Variabel indenpenden, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik.

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan nol .

b₁ = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ dengan menganggap X₂ konstan.

b_2 = koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

3.7.3.2 Uji signifikansi secara simultan (Uji f)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai nilai sig a (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima.
2. Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

3.7.3.3 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikasi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima.
2. Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pemasaran adalah aktivitas menjual barang atau jasa kepada masyarakat. Dalam proses pelaksanaannya, pemasaran sering kali dilakukan dengan dua cara yaitu ilmu dan seni. Pemasaran dikatakan sebagai ilmu sebab pemasaran tersebut sudah mempunyai metode yang baku dan dapat ditiru oleh setiap perusahaan lain. Sedangkan pemasaran dikatakan menjadi seni jika pemasaran tersebut berkarakter unik untuk masing-masing perusahaan. Pemasaran dengan sistem ritel dalam perdagangan juga menggunakan dua cara tersebut.

Kotler (2016) berpendapat bahwa ritel adalah penjualan eceran melingkupi segala aktivitas atau kegiatan yang melibatkan segala aktivitas atau kegiatan yang melibatkan penjualan barang atau jasa kepada konsumen akhir dan kemudian digunakan untuk keperluan pribadi bukan bisnis. Sedangkan menurut Levy dan Weitz (2012) ritel merupakan rangkaian kegiatan bisnis untuk menambah nilai guna suatu barang atau jasa yang dijual kepada konsumen untuk pribadi atau rumah tangga. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ritel merupakan kegiatan pemasaran produk baik barang atau jasa dengan cara ecer atau satuan secara langsung kepada konsumen akhir guna untuk keperluan pribadi bukan untuk dijual kembali.

Bisnis retail bisa dibedakan menjadi beberapa jenis, berdasarkan bagian khusus. Adapun jenis-jenis retail adalah :

1. Berdasarkan Kepemilikan

- Pengecer yang beroperasi sendiri tanpa ada campur tangan orang lain, atau disebut juga *independent retail firm*. Contohnya adalah toko kelontong, warung dan lainnya.
- Cara pemasaran dengan cara perusahaan induk tersebut memberikan hak kepada perusahaan lain atau individu untuk melakukan sistem usaha dengan cara yang telah ditentukan, ini disebut dengan *frachising* atau waralaba.
- Beberapa orang yang saling terkait dalam sebuah manajemen dan dimiliki oleh beberapa pemegang saham, ini disebut dengan *Corporate Chain*. Contohnya Department Store, Pasar Swalayan.

2. Berdasarkan Produk yang Dijual

a. *Product Retailing* (Produk Ritel)

- *Department Store*, perusahaan pengecer yang memiliki ukuran yang sangat besar, baik bentuk fisik bangunan, jumlah barang, jumlah unit barang dan memenuhi beragam kebutuhan konsumen. Contohnya toserba (toko serba ada), kategori *fashion*, *supermarket* dan sebagainya.
- *Specialty Store*, adalah perusahaan pengecer yang menjual ragam produk khusus. Contohnya toko mainan anak, toko sepatu olah raga.

- *Catalog Showroom*, yakni kegiatan penjualannya dengan menggunakan katalog produk untuk proses penawaran dan promosi, walaupun toko tersebut juga memiliki ruang *display*, tetapi ruang tersebut biasanya hanya dalam ukuran kecil dan hanya memajang contoh. Jangkauan dari toko ini biasanya kecil dalam lingkungan tertentu. Selanjutnya toko akan mengirim atau membagikan katalog ke konsumen yang menjadi target atau para pelanggan. Konsumen atau pelanggan akan melihat katalog tersebut, lalu memilih dan pemesanan barang tersebut atau bisa langsung mendatangi lokasi untuk melihat contoh barangnya. Atau biasanya akan diadakan demo produk atau edukasi tentang produk tersebut, acara ini biasanya diadakan secara berkala dengan tempat yang tidak tentu, tidak harus di outlet. Contohnya produk fashion, kosmetik atau kendaraan.
 - *Food and Drug Retailer*, ialah pengecer yang menjual produk makanan ataupun minuman serta obat-obatan bebas dalam jumlah besar dengan harga rendah. Contohnya *supermarket*, *minimarket* dan sebagainya.
- b. *Service Retailing* (Layanan Ritel)
- *Rented Good Service*, adalah penjual yang menyewakan produk kepada konsumen tetapi produk masih dimiliki oleh oleh retailer (perorangan atau perusahaan yang menjual atau menyewakan produk tersebut). Contohnya penyewaan mobi, penyewaan CD, penyewaan *console game* dan sebagainya.
 - *Owned Good Service*, pedagang yang menjual jasa berupa reparasi, perbaikan ataupun perawatan untuk barang tertentu. Contohnya jasa service elektronik, bengkel, salon dan sebagainya.

- *Non Good Service*, pedagang yang menjual atau menawarkan jasa pribadi yang bukan merupakan produk secara fisik (*intangible*). Seperti supir, *tour guide*, *baby sitter* dan sebagainya.
- c. *Non Store Retailing* (Ritel Non Toko)
 - *Media Retailer*, adalah berjualan dengan menggunakan media untuk memberi informasi dan promosi produk dan jika ingin membeli konsumen menghubungi pihak telemarketing. Contohnya iklan di surat kabar, radio, televisi, yang memberikan informasi dan memengaruhi konsumen agar membeli produknya.
 - *Mail Order*, merupakan penjualan dengan cara penjual menginfokan katalog mereka ke pelanggan dalam bentuk brosur, surel atau lainnya.
 - *Vending Machines*, ialah alat yang difungsikan untuk menjual produk tertentu. Contohnya mesin penjual minuman yang banyak terdapat di hotel, kantor-kantor dan sebagainya.
 - *Electronic Shopping*, adalah penjualan yang dilakukan oleh pedagang dengan memanfaatkan perangkat seperti TV, komputer, atau internet.
 - *Direct Selling*, merupakan cara penjualan yang digunakan oleh pengecer secara langsung atau tatap muka ke pembeli melalui transaksi oleh tenaga penjual atau jaringan pemasaran yang dikembangkan. Contohnya jualan pinggir jalan, restoran cepat saji, MLM dan sebagainya.

3. Berdasarkan Strategi Penentuan Harga

Perorangan atau perusahaan mempromosikan produknya dengan harga yang beragam, dari yang murah sampai yang mahal. Setiap merek barang yang serupa bisa untuk memasarkan dengan harga yang beragam. Para pedagang yang memasarkan produknya dengan harga tinggi biasanya akan disertai pelayanan tertentu yang menarik. Hal ini dapat dijumpai pada *Specialty* dan *Department Store* yang menggunakan cara seperti ini dalam memasarkan produknya. Tetapi untuk beberapa pedagang mereka lebih memilih menjual produk yang sama dengan harga yang lebih murah. Kebanyakan *Discount Store* akan mempromosikan barangnya dengan cara menjual barang-barang dengan harga diskon.

4. Berdasarkan Lokasi

- *Strip Development* (Mal Strip), adalah tanah yang menguntungkan dan dikelola agar orang-orang memiliki jalan masuk langsung ke jalan dan bagian parkir.
- *Downtown Central Business Districts*, merupakan sentral bisnis dan menguntungkan di suatu kota. Daerah ini umumnya sama dengan kawasan keuangan di kota tersebut.
- *Shopping center*, merupakan suatu tempat yang digunakan sebagai tempat jual beli atau perdagangan yang tempatnya digabung dalam satu bangunan.

Dengan adanya penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya PT.Dinamika Buah Nusantara yang merupakan salah satu *supermarket* di Pekanbaru ini termasuk kedalam kategori perusahaan yang menggunakan sistem ritel. Pada awalnya, PT. Dinamika Buah Nusantara hanyalah toko yang menjual berbagai macam jenis buah. Namun seiring berjalannya waktu, kini PT. Dinamika Buah Nusantara sudah pasar modern atau yang biasa disebut dengan *supermarket*.

Saat ini produk yang dijual di PT. Dinamika Buah Nusantara atau yang biasa disebut Pasar Buah Pekanbaru sudah beragam tidak lagi hanya buah lokal namun sudah terdapat buah import serta berbagai kebutuhan dan keperluan rumah tangga, obat-obatan dan lainnya. Bahkan saat ini Pasar Buah Pekanbaru sudah memiliki satu cabang di daerah Blilas-Indragiri Hulu.

4.2 Sejarah Perusahaan

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 1993 dan saat itu diberi nama Pekanbaru Fruit Centre. Saat itu hanya menjual buah-buahan saja terutama buah lokal dan hanya menempati satu buah ruko saja di Jalan Jendral Sudirman.

Lalu dimasa itu pemerintah Orde Baru mengeluarkan ketentuan bahwasannya semua tempat usaha yang menggunakan bahasa asing harus dirubah menjadi Bahasa Indonesia. Semenjak itu Pekanbaru Fruit Centre beralih nama menjadi Pasar Buah Pekanbaru.

Melihat perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin beragam dalam berbelanja, maka pendiri dari toko ini mulai mengembangkan usahanya yang awalnya hanya berjualan buah-buahan lokal saja lalu merambah ke buah-buahan import dan kebutuhan harian lainnya. Dikarenakan jenis barang yang dijual semakin beragam maka toko yang awalnya hanya menggunakan 1 unit ruko lama kelamaan berkembang dan menjadi 8 unit ruko seperti saat sekarang ini.

Pasar Buah Pekanbaru yang awalnya dikelola dengan manajemen keluarga berubah menjadi perusahaan yang berbadan hukum pada tanggal 1 April 2012 dan diberi nama PT.Dinamika Buah Nusantara dengan mempertahankan nama Pasar Buah Nusantara sebagai *brand* tokonya. Saat ini jumlah karyawan yang bekerja di Pasar Buah Pekanbaru sudah mencapai 200-250 orang dengan gaji minimal mengikuti Upah Minimum Regional Kota Pekanbaru.

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

Sejak awal PT. Dinamika Buah Nusantara masih dikelola dengan sistem manajemen keluarga, perusahaan ini sudah memiliki tujuan untuk memenuhi beragam kebutuhan dan keinginan konsumen. Jika hal tersebut terpenuhi dan tingkat kepuasan konsumen secara konsisten meningkat maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Adapun Visi dan Misi perusahaan tersebut adalah :

1. Visi

Menjadikan Pasar Buah Pekanbaru sebagai jaringan supermarket yang terpercaya dan berkualitas untuk menjadi pilihan masyarakat. Dengan visi ini diharapkan Pasar Buah Pekanbaru dapat menjadi pusat perbelanjaan yang tetap diprioritaskan oleh masyarakat Pekanbaru, sehingga mampu mempertahankan citra Pasar Buah terlengkap di Pekanbaru.

2. Misi

- a. Membangun sumber daya manusia yang terampil, tangguh dan bermotivasi.
- b. Membangun jaringan supermarket yang berkualitas di setiap Kota atau Kabupaten di Provinsi Riau.
- c. Memberikan nilai lebih bagi pemilik, pelanggan, karyawan, mitra kerja dan masyarakat.

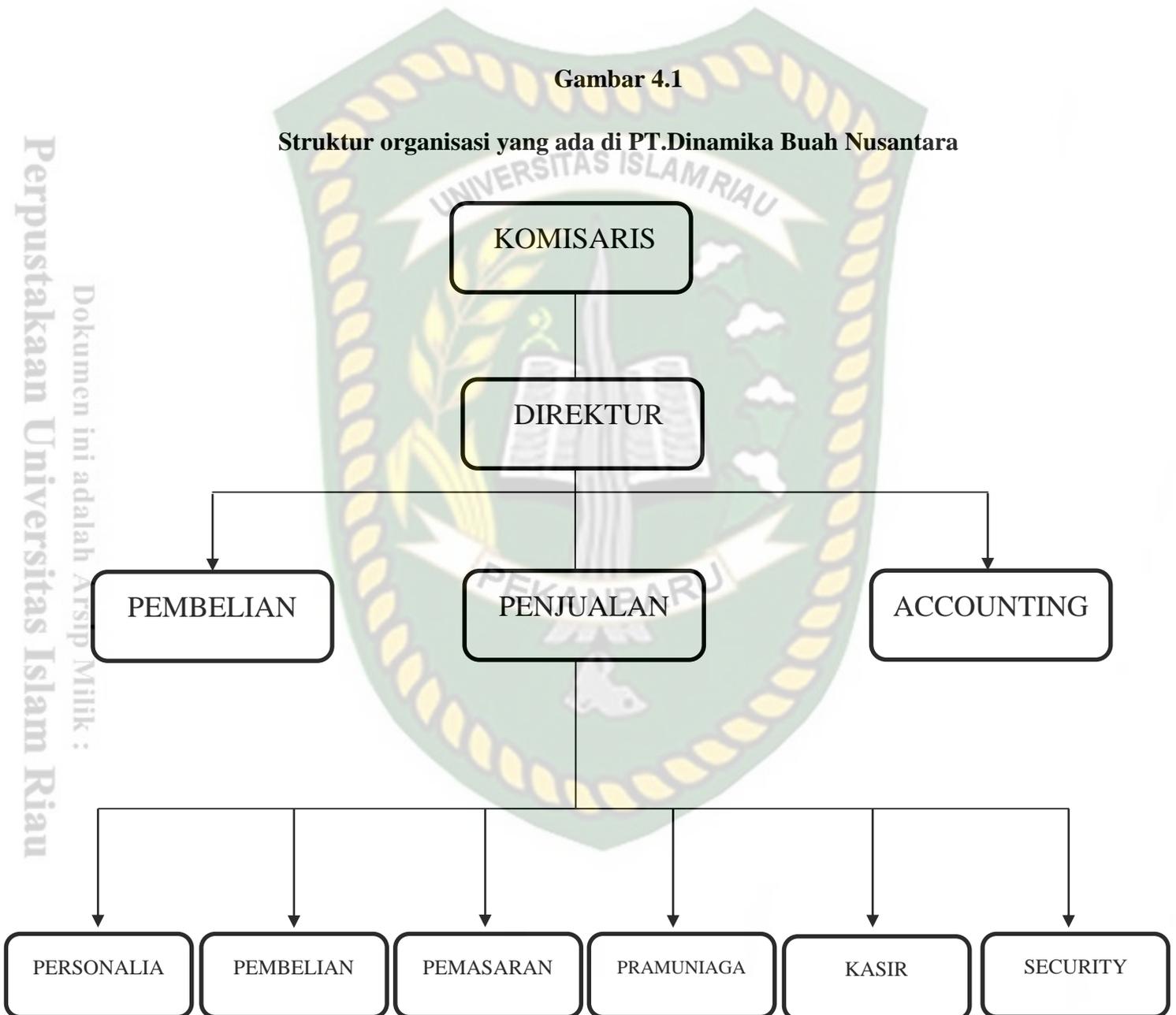
4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu tingkatan atau jenjang yang menjelaskan bagian-bagian yang menyusun sebuah perusahaan. Setiap orang yang berada pada lingkungan perusahaan tersebut sudah memiliki fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Berikut ini beberapa manfaat dari adanya struktur organisasi dalam sebuah perusahaan :

1. Pembagian tugas (*job description*) karyawan menjadi lebih jelas.
2. Penyelarasan antar fungsi serta pembagian hak dan tanggung jawab dengan anggota lebih jelas.
3. Mampu mengurangi konflik *internal* dalam sebuah perusahaan
4. Mampu meningkatkan moral serta motivasi karyawan sebab terdapat jenjang karir.
5. Mencapai target perusahaan lebih mudah.

Berikut ini merupakan struktur organisasi yang terdapat di PT.Dinamika Buah Nusantara :

Gambar 4.1
Struktur organisasi yang ada di PT.Dinamika Buah Nusantara



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah sampel yang diperoleh dari PT.Dinamika Buah Nusantara untuk penelitian ini berjumlah 144 orang dari jumlah karyawan sebanyak 207 orang karyawan. Adapun jumlah sampel tersebut didapatkan melalui perhitungan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Masa Kerja

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	65	45
	Perempuan	79	55
	Jumlah	144	100
2	Umur		
	20– 30 tahun	70	48.6
	31– 40 tahun	43	29.9
	40– 50 tahun	27	18.7
	50 ke-atas	4	2.8
	Jumlah	144	100

3	Pendidikan		
	SMP	20	13.9
	SMA / SMK	47	32.6
	Diploma	35	24.3
	Sarjana (S1)	42	29.2
	Jumlah	144	100
4	Masa Kerja		
	1-5 tahun	58	40.3
	6-10 tahun	53	36.8
	11-15 tahun	25	17.4
	> 15 ke-atas	8	5.5
	Jumlah	144	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan di PT. Dinamika Buah Nusantara yaitu sebanyak 79 orang atau 55% berjenis kelamin perempuan dan sebanyak 65 orang atau 45% berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 70 orang atau 48.6% , responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 43 orang atau 29.9%, responden yang berumur 40-50 tahun sebanyak 27 orang atau 18.7%, dan responden yang berumur > 50 sebanyak 4 orang atau 2.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 20-30 tahun yaitu berjumlah 70 orang atau 48.6%.

Lalu berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden yaitu sebanyak 20 orang atau 13.9% dengan tingkat pendidikan akhir SMP, sebanyak 47 orang atau 32.6% dengan tingkat pendidikan akhir SMA/SMK, sebanyak 35 orang atau 24.3% dengan tingkat pendidikan akhir Diploma, sebanyak 42 orang atau 29.2% berpendidikan Sarjana (S1). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada rata-rata responden pada perusahaan ini terbanyak berpendidikan SMA/SMK.

Dan terakhir berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa lama masa kerja responden yaitu sebanyak 58 orang atau 40.3% bekerja di perusahaan ini selama 1-5 tahun, sebanyak 53 orang atau 36.8% bekerja di perusahaan ini selama 6-10 tahun, sebanyak 25 orang atau 17.4% bekerja di perusahaan ini selama 11-15 tahun dan sebanyak 8 orang atau 5.5% bekerja di perusahaan ini selama >15 tahun.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik

Terdapat 15 item pernyataan dalam lingkungan kerja fisik dengan lima pilihan jawaban. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2
Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik

No	Item pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A	Dimensi Pewarnaan								
1	Ruangan kerja menggunakan warna yang tidak mengganggu	50	74	20	0	0	604	144	4.19
2	Ruangan kerja menggunakan warna yang menimbulkan kesan luas pada ruangan	56	62	26	0	0	606	144	4.21
<i>Rata-rata dimensi pewarnaan</i>		4.2							
B	Dimensi Penerangan								
3	Penerangan di tempat kerja sudah baik	49	76	18	1	0	606	144	4.21
4	Jumlah sumber cahaya yang digunakan sudah baik	47	79	18	0	0	605	144	4.20
5	Penempatan sumber cahaya sudah baik	44	82	17	1	0	601	144	4.17
<i>Rata-rata dimensi penerangan</i>		4.19							
C	Dimensi Udara								
6	Pertukaran udara di tempat kerja sudah baik	34	86	26	0	0	583	144	4.05
7	Kesejukan udara di tempat kerja sudah baik	46	75	23	0	0	600	144	4.17
<i>Rata-rata dimensi udara</i>		4.11							

D	Dimensi Suara Bising	36	76	32	0	0	582	144	4.04
8	Kebisingan ditempat kerja masih terbilang normal								
9	Pengaturan dan pengendalian suara di tempat kerja baik	41	80	23	0	0	594	144	4.12
<i>Rata-rata dimensi udara</i>		4.08							
E	Dimensi Ruang Gerak	41	73	30	0	0	587	144	4.07
10	Ruang kerja yang cukup								
11	Tempat kerja yang nyaman	39	76	29	0	0	589	144	4.09
<i>Rata-rata dimensi udara</i>		4.08							
F	Dimensi Keamanan	36	81	27	0	0	587	144	4.08
12	Peralatan kerja mendukung keamanan								
13	Tersedia asuransi kerja di tempat kerja	58	80	6	0	0	631	144	4.38
<i>Rata-rata dimensi udara</i>		4.23							
G	Dimensi Kebersihan	45	81	17	1	0	594	144	4.12
14	Tempat kerja tertata rapi								
15	Tempat kerja yang bersih	38	83	22	1	0	589	144	4.07
<i>Rata-rata dimensi udara</i>		4.09							
<i>Rata-rata variabel lingkungan kerja fisik</i>		4.14							

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 15 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik adalah 4.14. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik pada PT.Dinamika Buah Nusantara berada dalam klasifikasi tinggi. Yang mana artinya, sarana dan prasarana yang ada sudah memenuhi standar.

5.2.2 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik

Terdapat 11 item pernyataan dalam lingkungan kerja fisik dengan lima pilihan jawaban. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3

Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik

No	Item pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A 1	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan kepada karyawan	39	86	19	0	0	601	144	4.17
2	Pemimpin bersikap adil kepada karyawan	38	81	25	0	0	591	144	4.10
3	Adanya rasa kepercayaan antara karyawan dan pemimpin	36	79	29	0	0	581	144	4.03
4	Pemimpinan tidak memberikan tekanan dalam setiap tugas yang diberikan	0	12	39	66	27	333	144	2.31
Rata-rata dimensi hubungan kerja karyawan dengan atasan		3.65							

B 5	Dimensi Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja Sesama karyawan saling menawarkan solusi dalam sebuah masalah atau pekerjaan	37	69	38	0	0	570	144	3.95
6	Terdapat manfaat dari kerja tim	53	56	35	0	0	596	144	4.14
7	Timbulnya keakraban sesama karyawan	53	63	28	0	0	591	144	4.10
8	Intensitas kerjasama sesama karyawan sudah baik	38	70	36	0	0	576	144	4.00
9	Adanya rasa tanggung jawab yang baik	39	81	24	0	0	589	144	4.09
Rata-rata dimensi hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja		4.05							
C 10	Dimensi Kemampuan Kerja Karyawan Terampil dalam bekerja dibidang masing-masing	49	76	19	0	0	595	144	4.13
11	Efektifitas dan efisiensi dalam bekerja sudah baik	61	67	16	0	0	602	144	4.18
Rata-rata dimensi kemampuan kerja karyawan		4.15							
Rata-rata variabel lingkungan kerja non fisik		3.95							

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 11 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik adalah 3.95. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik pada PT.Dinamika Buah Nusantara berada dalam klasifikasi tinggi. Yang mana artinya, hubungan antara atasan dan karyawan serta kemampuan kerja karyawan di perusahaan ini sudah mencapai standar yang diperlukan.

5.2.3 Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan

Terdapat 10 item pernyataan dalam lingkungan kerja fisik dengan lima pilihan jawaban. Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4

Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan

No	Item pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor total	Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1			
A	Dimensi Menyenangi Pekerjaannya	53	83	8	0	0	621	144	4.31
1	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik								
2	Memahami pekerjaan dengan baik	54	75	15	0	0	616	144	4.28
<i>Rata-rata dimensi menyenangkan pekerjaannya</i>		4.29							
B	Dimensi Mencintai Pekerjaannya	49	79	16	0	0	609	144	4.23
3	Menyukai pekerjaan								
<i>Rata-rata dimensi mencintai pekerjaannya</i>		4.23							

C	Dimensi Moral Kerja Positif	47	83	14	0	0	609	144	4.23	
4	Adanya sikap saling membantu di tempat kerja									
5	Memiliki sifat menyenangkan	46	79	19	0	0	603	144	4.19	
6	Dapat menempatkan diri dengan baik	48	88	8	0	0	616	144	4.28	
Rata-rata dimensi moral kerja positif							4.23			
D	Dimensi Disiplin Kerja	64	71	9	0	0	631	144	4.38	
7	Mengikuti aturan yang berlaku dengan baik									
Rata-rata dimensi disiplin kerja							4.38			
E	Dimensi Prestasi Kerja	79	58	7	0	0	645	144	4.48	
8	Adanya reward di tempat kerja									
9	Adanya bonus yang diperoleh	79	56	9	0	0	644	144	4.47	
10	Adanya pelatihan selama bekerja	61	59	24	0	0	615	144	4.27	
Rata-rata dimensi prestasi kerja							4.41			
Rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan							4.31			

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan adalah 4.31. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan pada PT.Dinamika Buah Nusantara berada dalam klasifikasi sangat tinggi. Yang mana artinya, ekspektasi karyawan terhadap perusahaan sudah memenuhi terpenuhi, sehingga rasa kepuasan selama bekerja di perusahaan ini sangat baik.

5.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,640	0,164	valid
2	0,644	0,164	valid
3	0,632	0,164	valid
4	0,568	0,164	valid
5	0,608	0,164	valid
6	0,527	0,164	valid
7	0,572	0,164	valid
8	0,611	0,164	valid
9	0,571	0,164	valid
10	0,567	0,164	valid
11	0,578	0,164	valid
12	0,539	0,164	valid
13	0,568	0,164	valid

14	0,680	0,164	valid
15	0,659	0,164	valid

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya keseluruhan dari pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan keterangan valid. Adapun cara supaya mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencaari r tabel dahulu. Berikut adalah rumus dari r tabel yaitu $df = N-2$ jadi $144-2 = 142$, sehingga r tabel = 0,164. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel.

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,607	0,164	valid
2	0,730	0,164	valid
3	0,678	0,164	valid
4	0,356	0,164	valid
5	0,750	0,164	valid
6	0,665	0,164	valid
7	0,670	0,164	valid
8	0,728	0,164	valid
9	0,699	0,164	valid
10	0,688	0,164	valid
11	0,581	0,164	valid

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dilihat dari tabel diatas, bahwa pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non fisik memiliki keterangan valid. Adapun cara supaya mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, adalah dengan cara mencaari r tabel dahulu. Berikut adalah rumus dari r tabel yaitu $df = N-2$ jadi $144-2 = 142$, sehingga r tabel = 0,164. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel.

Tabel 5.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,637	0,164	valid
2	0,640	0,164	valid
3	0,641	0,164	valid
4	0,632	0,164	valid
5	0,688	0,164	valid
6	0,695	0,164	valid
7	0,717	0,164	valid
8	0,598	0,164	valid
9	0,638	0,164	valid
10	0,734	0,164	valid

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwasannya keseluruhan dari pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan keterangan valid. Adapun cara supaya mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid,

adalah dengan cara mencaari r tabel dahulu. Berikut adalah rumus dari r tabel yaitu $df = N-2$ jadi $144-2 = 142$, sehingga r tabel = 0,164. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel.

5.3.2 Uji Reabilitas

Tabel 5.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Dinamika Buah Nusantara

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria / Nilai Batas	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik	.871	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	.857	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	.858	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

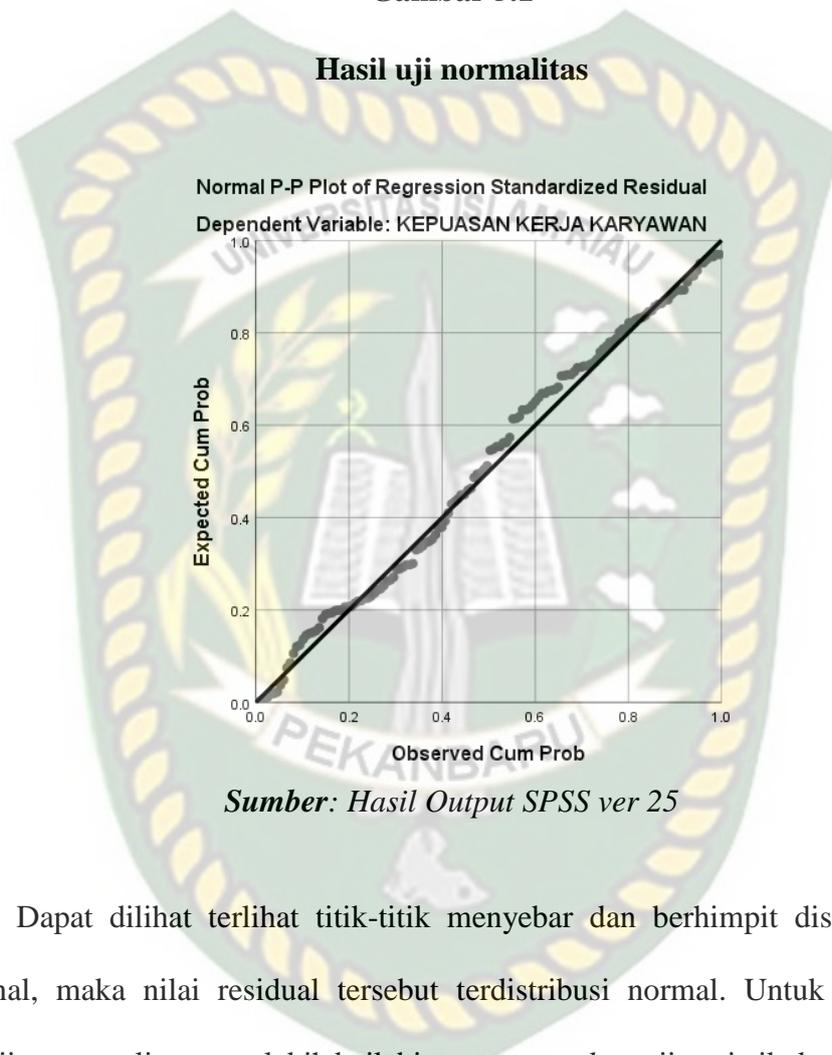
Dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas di atas bahwa *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan lebih tinggi dari pada nilai dasar. Ini membuktikan bahwa hasil uji yang disajikan pada tabel 5.8 menunjukkan masing-masing nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Gambar 5.1

Hasil uji normalitas



Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat terlihat titik-titik menyebar dan berhimpit disekitar garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal. Untuk melakukan pengujian normalitas yang lebih baik bisa menggunakan uji statistik dengan metode lain. Selain melihat grafik normal plot, perlu adanya pengujian normalitas yang kedua yaitu dengan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Adapun hasil uji terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90488678
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.041
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Melihat tabel diatas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,052 dengan signifikansi 0,200, nilai tersebut diatas nilai signifikan dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis alternative diterima dengan interpretasi data residual berdistribusi normal dan data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

5.4.2 Uji Multikoleniaritas

Tabel 5.10

Hasil uji multikoleniaritas

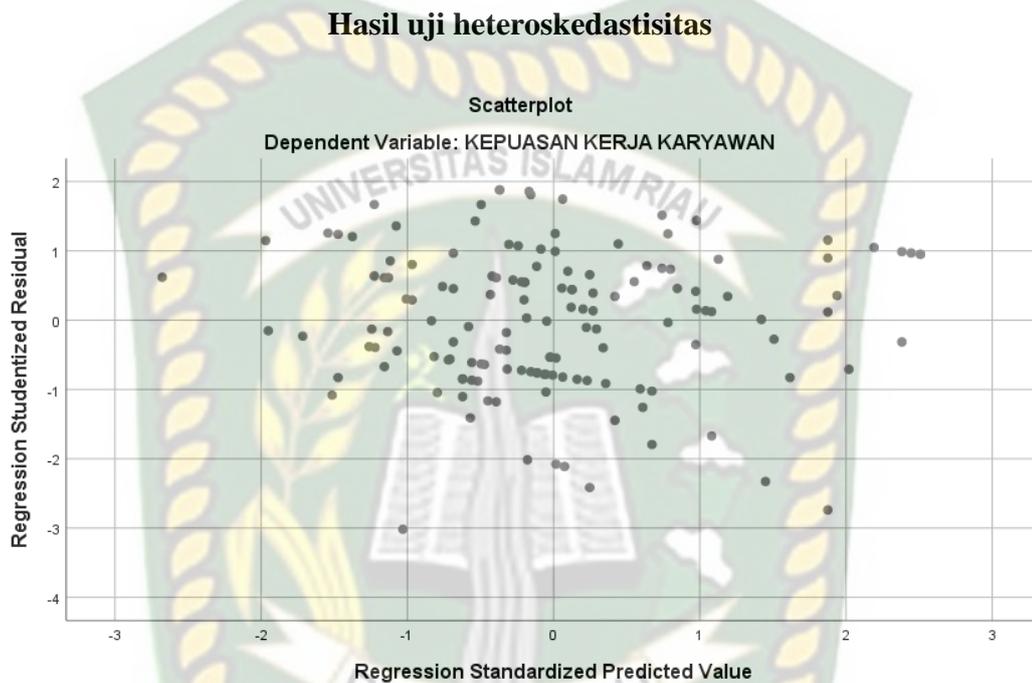
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.969	1.032
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.969	1.032

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai VIF pada lingkungan kerja fisik sebesar 1,032 dan pada lingkungan kerja non fisik sebesar 1,032, artinya kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF yang dibawah 10. Dengan demikian data tersebut tidak terjadi multikoleniaritas. Lalu nilai tolerance pada lingkungan kerja fisik 0,969 dan pada lingkungan kerja non fisik 0,969, itu artinya kedua variabel menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1. Dengan demikian data tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen sehingga dapat dilanjutkan pengujian lebih lanjut.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.2



Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat grafik scatter plot menunjukkan hasil data tidak membentuk pola dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y,. Dapat disimpulkan data pada model tersebut tidak terdapat problemheteroskedastisitas. Modal regresi yang baik adalah data yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.5 Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

5.5.1 Analisis Regresi dan Linier Berganda

Tabel 5.11

Tabel regresi analisis linier berganda

Analisis Linier Berganda				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	27.383	4.197	
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.194	.056	.283
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.082	.068	.098
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK				

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dari hasil dari table diatas persamaan regresinya adalah:

$$Y = 25,270 + 0,189 X1 + 0.140 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 27,383 yang artinya jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik nilainya 0, maka kepuasan kerja karyawan nilainya adalah 27,383.
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif sebesar 0.283, artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja karyawan mnegalami peningkatan sebesar 0,283 sebaliknya, jika terjadi

penurunan 1% maka akan merurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.

3. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif sebesar 0,098, artinya jika lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan 1%, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,098, sebaliknya jika mengalami penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,098 dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap

5.5.2 Uji signifikan secara simultan (Uji f)

Tabel 5.12

Tabel uji signifikan secara simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.509	2	120.254	7.776	.001 ^b
	Residual	2180.484	141	15.464		
	Total	2420.993	143			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK						

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Dapat dilihat dari tabel, nilai regresi sebesar 7.776 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.5.3 Uji signifikan secara parsial (Uji t)

Tabel 5.13

Tabel uji signifikan secara parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.383	4.197		6.524	.000		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.194	.056	.283	3.483	.001	.969	1.032
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.082	.068	.098	1.209	.229	.969	1.032

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Hasil Output SPSS ver 25

Berdasarkan tabel uji t diketahui terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan pada hasil dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai beta sebesar 0,283 menunjukkan arah positif, ini artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja non fisik sebesar $0,229 > 0,05$. Ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai beta sebesar $0,098$ menunjukkan arah positif, ini artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



5.6 Pembahasan

Pada saat penelitian ini dilakukan sedang terjadi pandemi covid 19 yang mana memaksa semua orang untuk memakai masker, lebih sering mencuci tangan atau menggunakan hand sanitizer dan menjaga jarak minimal 1 meter. Hal ini juga memaksa semua tempat untuk menerapkan protokol kesehatan covid 19 ini, salah satunya Pasar Buah Pekanbaru yang juga melakukan penerapan protokol tersebut. Beberapa prosedur dilakukan sebelum memasuki toko ini, seperti : mencuci tangan sebelum masuk, menggunakan hand sanitizer, pengecekan suhu tubuh dan wajib menggunakan masker.

Terdapat beberapa penambahan fasilitas selama pandemi covid 19 ini terjadi yang mana sebelumnya tidak ada namun perubahan ini tidak mengganggu pengunjung maupun karyawan, penambahan tersebut seperti : tempat untuk mencuci tangan dan petugas yang akan melakukan pengecekan suhu tubuh di pintu masuk depan dan belakang, ada juga hand sanitizer yang diletakkan didekat pintu masuk dan disetiap meja kasir dan terdapat lingkaran pembatas untuk menandakan jarak pengunjung saat sedang antri di kasir. Selain penambahan diatas tidak terdapat lagi penambahan atau perubahan *layout* lainnya bahkan di *layout* toko.

Penempatan produk atau *layout* di toko juga masih terlihat sama seperti sebelumnya. *Layout* pada Pasar Buah Pekanbaru sudah memiliki ketentuan untuk penempatannya, hanya saja *brand* produknya yang terkadang dapat berubah ubah, hal ini disesuaikan dengan perjanjian atau lama sewa dari *brand* produk tersebut dengan perusahaan. Contohnya untuk bagian rak tisu, brand paseo menyewa 1 blok *shelving* untuk 6 bulan. Setelah waktu sewa tersebut habis dan tidak

diperpanjang akan digantikan dengan tisu dari *brand* lainya begitupun untuk rak produk lainnya. Ada juga penyewaan dengan sistem *floor display*, yaitu dengan cara menggunakan lantai sebagai dasar tanpa adanya rak, namun *floor display* hanya bisa disewa pada saat tertentu saja seperti saat adanya *event*, brand tersebut mempromosikan produk terbarunya dan sebagainya. Sewa dengan sistem *floor display* bisa dipilih jika ingin produk tersebut berada diposisi lebih depan dan jika brand tersebut ingin menggunakan rak dengan desainnya sendiri. Penyewaan dengan sistem *floor display* juga biasanya digunakan saat akan ada *event* tertentu.

Saat sedang ada *event* terkhususnya jika sedang dalam perayaan hari besar seperti Lebaran Idul Fitri, Idul Adha, Imlek, Natal dan Tahun Baru biasanya akan terjadi lonjakan pengunjung yang mana memaksa perusahaan untuk menambah jumlah karyawan. Dengan ini perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan dan mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak selama *event* berlangsung saja.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya bagian atau bidang kerja yang memiliki kepuasan lebih tinggi selama bekerja di perusahaan ini adalah bagian kasir dan tingkat kepuasan paling rendah ada pada bagian kas besar. Menurut hasil observasi penulis, bagian kasir memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena pekerjaan meskipun tekanan kerja mereka berat, mereka juga didukung dengan teknologi yang memudahkan dan jumlah sesama anggota kasir yang banyak, sehingga memudahkan komunikasi terutama saat membutuhkan bantuan karyawan lainnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama. Dan pada bagian kas besar merasa kepuasan kerjanya rendah karena meskipun bekerja didalam ruangan yang memiliki fasilitas lengkap dan baik tanggung jawab yang

dimilikinya juga lebih besar, karena kas besaar hanya beranggotakan 1 orang dan diharuskan untuk menerima dan mencatat pembayaran dari semua kasir setiap hari sebelum uang tersebut disetorkan lagi.

5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keadaan dari lingkungan kerja perusahaan akan berdampak pada sukses atau tidaknya pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan guna memperoleh tujuan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan berefek pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja fisik mampu membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, maka akan timbul rasa puas pada diri karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut observasi yang penulis lakukan hal ini dikarenakan di perusahaan ini fokus utama pekerjaan karyawan lebih ke konsumen dari pada ke atasan atau sesama rekan kerja. Namun, lingkungan kerja non fisik yang mendukung sangat diperlukan bagi para karyawan

untuk membantu mereka dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dengan demikian tujuan perusahaan bisa diraih dengan dan karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dan lingkungan kerjanya yang mendukung. Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menimbulkan rasa saling percaya dan saling memberi motivasi. Ini akan membuat karyawan merasa lebih didukung dan akan lebih giat serta semangat dalam bekerja, sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat meningkat. Namun jika lingkungan kerja non fisiknya tidak mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan terjadi kesulitan dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan akan merasa seperti tidak didukung dan tidak mendapatkan bimbingan dari atasan maupun sesama rekan kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.6 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara berurutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Dinamika Buah Nusantara.
2. Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja fisik dinyatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja fisik yang mendukung selama bekerja di perusahaan tersebut dapat terasa menyenangkan dan mempermudah pekerjaan yang akan diselesaikan. Ini dapat mengakibatkan meningkatkan rasa kepuasan karyawan terhadap perusahaan.
3. Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja non fisik dinyatakan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini disebabkan pertemuan ataupun interaksi dengan atasan dan sesama rekan kerja lebih sedikit dibandingkan dengan konsumen, karena perusahaan ini merupakan perusahaan ritel yang lebih fokus atau mengedepankan interaksi dengan pelanggan atau konsumen yang hendak berbelanja. Namun, lingkungan kerja non fisik yang baik seperti hubungan sesama karyawan dapat mempermudah penyelesaian tugas, terutama saat kerja tim. Peraturan-peraturan yang dirasa fleksibel pun dapat mempengaruhi hubungan antara karyawan dan atasan. Karyawan akan

merasa atasan atau perusahaan tersebut memudahkan dan akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan terhadap atasan dan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja yang meningkat dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

6.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Kepuasan kerja karyawan yakni alasan karyawan terhadap berbagai bidang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan untuk selalu menjaga dan mempertahankan yang sudah ada untuk karyawan, serta menjaga lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang berbeda dan pada bagian atau bidang yang lebih dikhususkan agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Dr. Meithiana Indrasari, S. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Dr. Muhtadin, M. (2014). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pendekatan Psikolog dan Islami*. Jakarta Pusat: Mandala Pusat Publishing.
- Indrasari, M. (2018). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Prayuginingsih. (2011). 2007. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember*, Jurnal Agritech.
- Profil PT.Dinamika Buah Pekanbaru*. (2012). Diambil kembali dari PT.Dinamika Buah Pekanbaru Web Site: <https://www.pasarbuahpekanbaru.com/profile/>
- Retailing, Definisi, Jenis dan Bentuk Outlet Ritel atau Pengecer*. Diambil kembali dari Distribusi Pemasaran: <https://distribusipemasaran.com/retailing-definisi-jenis-dan-bentuk-outlet-ritel-atau-pengecer/>
- Robbins, C. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.60 No.2.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

