

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Bagian Lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

ASRI LESTARI

NPM. 165210897

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

2020

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya asli dan belum pernah dijadikan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa referensi dan arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 28 Agustus 2020

Yang membuat pernyataan

Asri Lestari

NPM.165210897

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Karyawan Bagian Lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

OLEH:

ASRI LESTARI

165210897

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 35 responden, dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO WORK SATISFACTION (Employees in the Field Section of PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

BY:

ASRI LESTARI

165210897

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and the physical work environment of a company on employee job satisfaction. The research was conducted at PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. The number of sample used was 35 respondents, using purposive sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis of this study shows that organizational commitment and physical work environment significantly have positive effect on job satisfaction of field employees at PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Keywords: *Organizational Commitment, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

MOTTO

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, agar kamu bersyukur.”

(QS. An-Nahl:78)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

*“Science without religion is blind, religion without science is lame”
Pengetahuan tanpa agama adalah kebutaan, agama tanpa pengetahuan adalah kelumpuhan.”*

(Albert Einstein)

“Keberhasilan yang panjang datang dari kerja keras, dedikasi dan ketekunan, yang akan mengatasi hampir semua prasangka apapun, dan membuka hampir pintu apapun.”

(John. H. Johnson)

“Jika ikhlas sudah menyinari hatimu, maka kamu tidak akan peduli dengan lahirnya kekecewaan. Terkadang kamu mungkin berfikir jika segala sesuatu tidak dapat berjalan sesuai keinginan, tetapi harus kamu ingat bahwa Allah telah mengatur segalanya dengan benar.”

(Asrisar)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamin

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb dan semoga Engkau selalu Ridho atas ikhtiar dan doa yang senantiasa ku upayakan

Ku persembahkan karya kecil ini...

Untuk Kedua Orang Tuaku

Bapak H. Sarjono dan Ibu Hj. Ratmi

Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil sertado'a yang tiada henti dan tak pernah putus untuk kesuksesanku, keberhasilanku dalam melangkah maju agar mampu dan semangat mendapatkan ilmu yang bermanfaat beserta keberkahannya. Karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari bibir dan hati kedua orang tuaku. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah kalian berdua berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tersayang. Semoga Allah senantiasa memberikan kenikmatan berlipat-lipat serta kebahagiaan yang tidak berkesudahan, Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Dan untuk :

Kedua Peri Kecil Kami -Asih & Annisa Yang Tersayang-

Segenap Keluarga Besar Darso S & Darso W Terkasih

Seseorang Yang Selalu Setia Membersamaiku

Sahabat & Teman Yang Mendukung

Almamater Yang Ku Banggakan

Universitas Islam Riau

Fakultas Ekonomi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim.

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah selalu penulis ucapkan atas limpahan berkah, rahmat, karunia serta hidayah yang senantiasa Allah SWT berikan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HASANAH SURVEYOR RAYA PEKANBARU”.Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dengan adanya bimbingan, dukungan, doa serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak,akhirnya tercapailah hasil yang sesuai dengan harapan penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orangtua kandungku, Ayahanda Sarjono dan Ibunda Suratmi yang telah berkorban banyak dan berjasa besar untuk kehidupanku yang lebih baik, kalian segalanya.
2. Adik Asih Lestari dan Annisa Rahmadani,Bibi Tia Pratiwi, Kakak Vinniola, Mas Nasrul Mashuda serta seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat dan motivasi kepada penulis.
3. Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
4. Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
5. Abd. Razak Jer, SE., MM selaku Pimpinan Prodi Manajemen beserta staffnya
6. Susie Suryani, SE.,MM selaku Dosen Penasehat Akademik Fakultas Ekonomi

7. Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MMselaku Dosen Pembimbing yang bersedia memberi bimbingan, arahan dan sumbangan pemikiran kepada penulis
8. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomiselaku staff pengajar dan seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomi
9. Direktur PT Hasanah Surveyor Raya beserta seluruh karyawan yang bersedia memberikan peluang dan kerjasamanya kepada penulis melakukan penelitian
10. Sahabat-sahabatku Twin Herlina, Siti Nur Azizah, Purnama Sari, Dwi Rachma, Vivia Mita, Dinny Paramitha, Agustina Br Tarigan, Siti Asiah, Siti Farikhah, Kiky Apriani, Lili Ismeliyana, Ayu Nurmila, Novrialita Yannuar, Nadhifa Wisadi, Asmida, Hasri Monita, Ketrin Dinia, Pitri wulandari, Novi Dwi.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 manajemen termasuk lokal L yang banyak memberikan bantuan, doa serta dukungan

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan balasan kebaikan yang berlipat ganda atas segala doa, bantuan, serta dukungan yang penulis terima. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat dibutuhkan. Adapun harapan penulis, semoga karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan tambahan ilmu yang bermanfaat bagi pembaca.

Pekanbaru, Juli 2020

Penulis

AsriLestari

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| MOTTO | iii |
| PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Kepuasan Kerja | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... | 9 |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 10 |
| 2.1.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja | 11 |
| 2.1.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja..... | 12 |
| 2.2 Komitmen Organisasi | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi | 13 |
| 2.2.2 Konsep Komitmen Organisasi | 14 |
| 2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi..... | 15 |
| 2.2.4 Meningkatkan Komitmen Organisasi | 15 |
| 2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja | 16 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3Lingkungan Kerja Fisik | 17 |
| 2.3.1Pengertian Lingkungan Kerja Fisik | 17 |
| 2.3.2Jenis Lingkungan Kerja Fisik | 18 |
| 2.3.3Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik..... | 18 |
| 2.3.4Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik..... | 19 |
| 2.3.5Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.4Penelitian Terdahulu | 21 |
| 2.5Kerangka Pemikiran..... | 22 |
| 2.6 Hipotesis | 22 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 23 |
| 3.1Lokasi/Objek Penelitian..... | 23 |
| 3.2Operasional Variabel | 23 |
| 3.3Populasi dan Sampel..... | 24 |
| 3.3.1 Populasi | 24 |
| 3.3.2 Sampel..... | 24 |
| 3.4Jenis dan Sumber Data..... | 25 |
| 3.4.1 Jenis Data | 25 |
| 3.4.2 Sumber Data..... | 25 |
| 3.5Teknik Pengumpulan Data..... | 26 |
| 3.6Teknik Analisis Data..... | 27 |
| 3.6.1 Uji Instrumental Penelitian..... | 27 |
| 3.6.2 Regresi Linear Berganda | 28 |
| 3.6.3 UjiHipotesis..... | 28 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN..... | 30 |
| 4.1Sejarah Perusahaan | 30 |
| 4.2Visi dan Misi Perusahaan..... | 31 |
| 4.2.1 VisiPerusahaan | 31 |
| 4.2.2 MisiPerusahaan | 31 |
| 4.3Lingkup Layanan | 31 |
| 4.4Struktur Organisasi Perusahaan | 32 |
| 4.5Uraian Tugas Tanggung Jawab..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 36 |
| 5.1 Identitas Responden | 36 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin | 36 |
| 5.1.2 Umur Responden | 37 |
| 5.1.3 Tingkat Pendidikan | 37 |
| 5.1.4 Lama Bekerja | 38 |
| 5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 38 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 38 |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas | 40 |
| 5.3 Hasil Analisis Deskriptif Penelitian | 41 |
| 5.3.1 Analisis Komitmen Organisasi | 41 |
| 5.3.2 Analisis Lingkungan Kerja Fisik | 49 |
| 5.3.3 Analisis Kepuasan Kerja | 54 |
| 5.3.4 Persamaan Regresi Linear Berganda | 66 |
| 5.4 Pembahasan | 70 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | 73 |
| 6.1 Kesimpulan | 73 |
| 6.2 Saran | 74 |
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| LAMPIRAN | 78 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel1.1 Jumlah Karyawan Tetap PT Hasanah Surveyor Raya | 3 |
| Tabel1.2 Jumlah Karyawan <i>Turnover</i> PT Hasanah Surveyor Raya..... | 3 |
| Tabel2.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel3.1 Operasional Variabel..... | 23 |
| Tabel3.2 Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya..... | 25 |
| Tabel5.1 Jenis Kelamin Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya | 36 |
| Tabel5.2 Umur Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya..... | 37 |
| Tabel5.3 Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya..... | 37 |
| Tabel5.4 MasaKerja Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya | 38 |
| Tabel5.5 Hasil Uji Validitas Penelitian..... | 39 |
| Tabel5.6 Reliabilitas Komitmen Organisasi | 40 |
| Tabel5.7 Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik | 40 |
| Tabel5.8 Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan | 41 |
| Tabel5.9 Tanggapan responden terhadap indikator | 42 |
| Tabel5.10 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 43 |
| Tabel5.11 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 44 |
| Tabel5.12 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 45 |
| Tabel5.1.3 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 46 |
| Tabel5.14 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 46 |
| Tabel5.15 Rekapitulasi data mengenai komitmen organisasi..... | 47 |
| Tabel5.16 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 49 |
| Tabel5.17 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 50 |
| Tabel5.18 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 51 |
| Tabel5.19 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 52 |
| Tabel5.20 Rekapitulasi data mengenai lingkungan kerja fisik..... | 53 |
| Tabel5.21 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 55 |
| Tabel5.22 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 56 |
| Tabel5.23 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 57 |
| Tabel5.24 Tanggapan responden terhadap indikator..... | 57 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel5.25 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 58 |
| Tabel5.26 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 59 |
| Tabel5.27 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 60 |
| Tabel5.28 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 61 |
| Tabel5.29 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 62 |
| Tabel5.30 | Tanggapan responden terhadap indikator..... | 63 |
| Tabel5.31 | Rekapitulasi data mengenai kepuasan kerja..... | 64 |
| Tabel5.32 | Hasil analisis regresi linear berganda..... | 66 |
| Tabel5.33 | Hasil analisis uji t..... | 68 |
| Tabel5.34 | Hasil analisis uji F..... | 69 |
| Tabel5.35 | Hasil analisis koefisien determinasi (R^2)..... | 69 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....22

Gambar 2 Struktur Organisasi PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.....32



DAFTAR LAMPIRAN

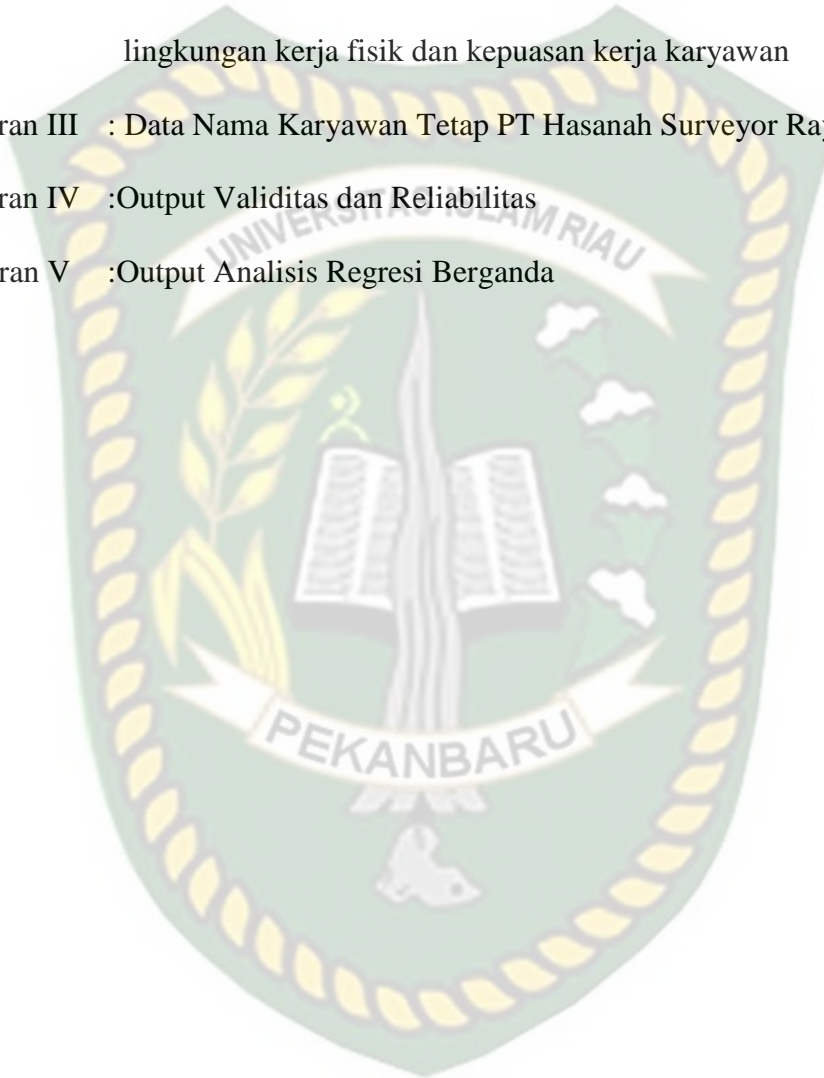
Lampiran I : Kuesioner Penelitian

Lampiran II: Rekapitulasi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi,
lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan

Lampiran III : Data Nama Karyawan Tetap PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru

Lampiran IV :Output Validitas dan Reliabilitas

Lampiran V :Output Analisis Regresi Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi arus globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dan menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karena peran dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi perkembangan perusahaan untuk bisa mempertahankan serta berkompetisi menjalankan kegiatan operasional secara optimal dan maksimal. Selain itu, pada dasarnya manusia mempunyai sumber daya potensial yang dapat dikembangkan secara terus menerus. Semua potensi sumber daya manusia tersebut juga akan berdampak terhadap upaya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Karena bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan bahan. Namun jika tanpa peran dari sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya sesuai tujuan yang sudah ditargetkan.

Setiap perusahaan tentunya menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar proses terbentuknya keberhasilan yang diharapkan. Karenasatini, yang menjadi masalah persoalan pada sumber daya manusia adalah terus meningkatnya persaingan yang semakin ketat pada setiap aspek kehidupan perusahaan. Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan adanya tenaga kerja yang ahli dan terampil di bidangnya. Hal ini yang menjadi salah satu faktor penting sebagai langkah positif bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan serta memaksimalkan berbagai aset yang di miliki.

Salah satu upaya pencapaian dari adanya tujuan organisasi melalui fungsi dan tanggung jawab sebagai pemimpin maupun karyawan. Keduanya di tuntut supaya dapat menjalankan kebijakan sesuai tugas yang telah ditetapkan. Pada umumnya seorang pemimpin juga menginginkan adanya kepuasan kerja yang berhasil diperoleh masing-masing karyawan. Seluruh karyawan harus bisa berperan positif dan berkontribusi untuk perusahaan, yang tentunya di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal yang cukup menantang bagi perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan yaitudengan melakukan berbagai hal positif dan sportif yang dapat mendorong munculnya rasa cinta pada diri karyawan terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Hasibuan,2013)kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada setiap organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja selalu diharapkan bisa mencapai kualitas dan kuantitasnya.Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual.Dan setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting.Terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan setiap pihak yang terlibat didalamnya. Kepuasan karyawan dapat dilihat tidak hanya pada saat melakukan pekerjaan. Tetapi juga aspek interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan mengikuti peraturan terhadap lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Tampubolon, Manahan P. (2008) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi digambarkan sebagai tingkat produktivitas kerja karyawan, tingkat kehadiran/absen, serta keluar

dan masuk (*turnover rates*) dalam suatu organisasi. Berikut adalah data jumlah karyawan tetap pada PT. Hasanah Surveyor Raya:

Tabel 1.1
Data Karyawan Tetap PT Hasanah Surveyor Raya

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|-------------------|--------|
| 1 | Direktur Utama | 1 |
| 2 | Direktur | 2 |
| 3 | Tenaga Ahli | 7 |
| 4 | Surveyor | 27 |
| 5 | Pilot Drone | 1 |
| 6 | Staf Administrasi | 3 |
| | Total | 41 |

Sumber: PT Hasanah Surveyor Raya

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru secara keseluruhan berjumlah 41 orang dan akan diteliti hanya 35 karyawan yang fokus bekerja di lapangan meliputi bagian Tenaga ahli, Surveyor dan Pilot Drone. Adapun berikut ini adalah jumlah *turnover* karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya :

Tabel 1.2
Jumlah Turnover Karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya

| Tahun | Karyawan Awal | Karyawan Masuk | Karyawan Keluar | Karyawan Akhir | LTO |
|-------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-------|
| 2017 | 35 | 5 | 6 | 34 | 2,89% |
| 2018 | 34 | 6 | 8 | 32 | 6,06% |
| 2019 | 32 | 9 | 7 | 34 | 6,06% |

Sumber : PT. Hasanah Surveyor Raya

Untuk mengetahui besarnya *turnover* dapat dihitung menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*) sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2009:52)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan *turnover* dari tahun 2017-2019 mengalami kondisi fluktuasi dan dimana pada tahun 2018-2019 memiliki jumlah sama tinggi. Kondisi ini menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam keadaan berubah-ubah. Penulis menduga karyawan yang keluar disebabkan karena ketidakpuasan kerja karyawan serta adanya faktor lain.

Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja diantaranya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam menentukan daya saing organisasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan agar membentuk profesionalisme. Herscovitch (2009) mengungkapkan komitmen merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk bertindak dan menyalurkan segala kemampuan dan pengetahuannya.

Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan yang berbeda saat memutuskan bergabung pada suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan komitmen yang dimiliki para karyawan, karena dengan adanya komitmen, bisa mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik atau justru sebaliknya, menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi dapat tumbuh dan terpenuhi apabila karyawan merasakan adanya kepuasan dan rasa memiliki terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini selaras dengan pendapat Charles O'Reilly (1989) yang mengatakan komitmen organisasi secara umum dapat dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Selain komitmen organisasi,ada juga lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Samson *et al.* (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja.Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi atau kegiatan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan aktivitasnya.Lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya Sedarmayanti (2007) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Keduanya adalah hal yang tidak bisa lepas dan dipisahkan dalam keseharian karyawan. Pada penelitian ini, penulis lebih menekankan pada lingkungan kerja fisik. Hal ini berkaitan dengan penyediaan dan penentuan tempat kerja dari karyawan yang berfokus pada pekerjaan di lapangan atau diluar ruangan.Lingkungan kerja fisik ini berhubungan pula dengan fasilitas serta sarana prasarana yang disediakan, merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

PT. Hasanah Surveyor Raya merupakan salah satu perusahaan swasta dibidang jasa konsultan yang terletak di Provinsi Riau, tepatnya berada di Kota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan untuk memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengusung Perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *perhatian inti*. Kedepannya PT. Hasanah Surveyor Raya berkeinginan untuk bisa merambah ke

bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas, tentu dengan adanya dukungan sumber daya perusahaan yang lebih baik lagi.

Bagi PT. Hasanah Surveyor Raya, pengetahuan serta keahlian para karyawan merupakan salah satu elemen sangat penting sebagai kunci utama yang harus dimiliki oleh masing-masing karyawan termasuk pada karyawan bagian lapangan supaya mengerjakan tugas dengan teliti agar menghasilkan data secara akurat dan tepat. Dengan demikian, perlu adanya penerapan suatu komitmen organisasi untuk bisa mengoptimalkan dengan baik tujuandalam organisasi. Selain itu, dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Menunjukkan adanya keinginan dari pihak perusahaan maupun pimpinan untuk dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi pada setiap karyawan dalam berorganisasi selain memiliki keahlian dan pengetahuan. Akan tetapi, beberapa kendala masih sering terjadi seperti karyawan kurang memperhatikan kedisiplinan terutama mengenai absensi, tingkat *turnover* karyawan yang tidak stabil, terkadang adanya rasa malas dan rasa jenuh dari para karyawan serta faktor lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya upaya peningkatan bagaimana cara menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi dankondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung.

Berdasarkan ulasan dari latar belakang diatas, penulis ingin melihat apakah komitmen organisasi yang diterapkan PT. Hasanah Surveyor Raya dan lingkungan kerja fisik sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan. Akhirnya penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH

KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Bagian Lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya?”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (bagian lapangan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru)

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lanjutan dan masukan tambahan bagi perusahaan serta sebagai evaluasi dalam mengambil kebijakan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pemahaman penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan bisa di praktekkan dilapangan sebagai studi banding.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini bisa dijadikan rujukan serta referensi menambah pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan deskripsi urutan penelitian yang digambarkan dan terbagi menjadi enam bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang mendukung dan berkaitan dengan tugas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, sampel dan populasi, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBAR UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta gambaran dalam aktivitas organisasi.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan bagaimana hasil dari penelitian yang dilakukan dan mendeskripsikan pembahasannya.

BAB VI PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep praktis yang sangat penting bagi karyawan sebagai pencapaian hasil dari kesuksesan saat bekerjakarena ikut berkontribusi didalamnya. Robbins (dalam Indrastuti, 2017:67) mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan terhadap betapa puas atau tidak puas akan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerja yang diskrit/terbedakan dan terpisah satu sama lain.

Kinicki menyebut kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal, tetapi secara relatif dapat mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas penempatan seseorang bekerja. Locke (2007) juga berpendapat kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan akibat dari penilaian kerja seseorang. Kepuasan kerja juga bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2006:121) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif mengevaluasi dari pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku dalam dirinya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja

adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diartikan bahwa konsep kepuasan kerja melihat dari hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang tertulis pada teori dua faktor yang dikemukakan *Frederick Herzberg*. Dan kemudian penelitiannya dikembangkan sebagai gagasan bahwa terdapat dua kondisi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya yakni:

1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang mempunyai hubungan dengan aspek yang berasal dari dalam diri seseorang dan menggambarkan adanya hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya menggunakan keahlian sertakemampuan diri yang dimiliki. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, promosi, pekerjaan yang menarik, rasa tanggung jawab dan mampu berkomitmen. Adanya komitmen yang baik dalam diri karyawan, mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga setiap karyawan dapat bekerjasama dengan nyaman.

2. Faktor Ekstrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang, faktor ini berhubungan dengan hal-hal yang berada disekitar tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik meliputi kondisi atau lingkungan kerja, interaksi antar pegawai, keamanan, dan status jabatan.

Hasibuan (2002:203) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kememimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Smith (dalam Luthans, 2006) yang memberikan penjelasan tentang beberapa dimensi kepuasan kerja, ada lima dimensi yang dapat memberikan kepuasan kerja:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Merupakan sarana bagi setiap karyawan dalam mengasah kemampuan sertaketerampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Diukur melalui indikator :

- a. Memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan
- b. Kondisi pekerjaan yang membuat karyawan nyaman ketika bekerja

2. Kepuasan terhadap atasan (*Supervisor*)

Adalah orang yang diberikan kepercayaan oleh pihak perusahaan untuk mengawasi karyawan dan dijadikan sebagai figur oleh para karyawan. Indikator kepuasan terhadap atasan antara lain:

- a. Atasan memiliki kemampuan membimbing karyawan dalam bekerja
- b. Bertanggung jawab memenuhi dan memahami kebutuhan anggotanya

3. Kepuasan terhadap rekan kerja (*Workers*)

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan sesama karyawan. Dapat diukur melalui indikator :

- a. Menghindari adanya persaingan dan menurunkan sikap egois
- b. Memiliki rasa solidaritas tinggi dalam diri karyawan

4. Kepuasan terhadap promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Indikatornya dapat diukur melalui :

- a. Mempunyai sikap positif serta kemauan dalam bekerja untuk memperoleh peluang promosi
- b. Memiliki kesempatan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang menantang atau lebih besar

5. Kepuasan terhadap Gaji/upah (*Pay*)

Merupakan faktor balas jasa atau pemenuhan kebutuhan hidup yang pantas diperoleh karyawan, dengan indikator sebagai berikut :

- a. Besar gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi yang sudah dilakukan
- b. Memperoleh hasil kerja yang memuaskan dan sesuai target

Adapun menurut Indrastuti (2017:75) secara teoritis kepuasan kerja mempunyai tiga dimensi yang mampu diterima secara umum dalam teori kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional karyawan terhadap situasi kerja yang dihadapi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan di duga
- b. Kepuasan kerja dapat ditentukan oleh seberapa baik hasil yang dicapai karyawan agar dapat terpenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan
- c. Kepuasan kerja dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan dengan mempresentasikan karekteristik suatu pekerjaan dan memiliki respons afektif.

2.1.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Adapun hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain yang dapat bersifat positif. Adanya hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat

mempengaruhi variabel lainnya dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Affandi : 2008) ada beberapa pilihan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yaitu :

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuan perusahaan. Manajer disarankan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

b. Absensi

Merupakan hal yang mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Apabila kepuasan meningkat maka absensi akan menurun. Manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

c. *Turnover* (perputaran)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu aktivitas organisasi. Maka manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan cara meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Seseorang yang memutuskan untuk bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman yang akan membentuk harapan kerja bagi dirinya. Agar dapat mencapai tujuan bersama, berprestasi dan bekerjasama dengan baik, seorang karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu dengan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Yang sesuai dengan pendapat Hatmoko (2006) mengemukakan komitmen organisasi sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Mayer & Allen (dalam Indrastuti,2014:83) Komitmen merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan setia pada organisasi. Robbins dan Judge (2007:110) mengatakan komitmen organisasi berarti suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam dirinya biasanya memilih berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi. Lincoln (dalam Sofiah:2008) menyatakan komitmen organisasi sebagai segala hal yang mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Berdasarkan pengertian dari para ahli, disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu atau karyawan yang memiliki kesamaan pikiran dan berjalan sesuai dengan visi dan misi untuk tetap berada dan terlibat dalam upaya-upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.2.2 Konsep Komitmen Organisasi

Valeria La Mastro (dalam Indrastuti 2017:82) mengatakan bahwa konsep komitmen mempunyai 3 ciri yaitu :

- a. Keyakinan yang kuat, penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Suatu kemauan dan upaya yang sangat digunakan atas nama organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi. Adanya model yang diajukan oleh Meyer dan Allen (1978) dalam Indrastuti (2017:84) antara lain:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Adalah seberapa jauh keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya didalam organisasi. Yang menunjukkan kuatnya keinginan karyawan untuk terus bekerja untuk perusahaan.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin terjadi karena kehilangan senioritas atas promosi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Merupakan keterkaitan perasaan yang mengharuskan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Yang telah didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan. Tindakan tersebut merupakan hal yang benar dilakukan.

2.2.4 Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler dalam Indrastuti (2017:85) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui :

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Seperti membentuk aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang tepat, serta mempertahankan komunikasi
- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi karyawan. Seperti memperjelas misi dan ideologi, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, pelatihan yang membentuk tradisi
- c. Menjamin keadilan organisasi. Seperti menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif juga memiliki prosedur keluhan komprehensif
- d. Menciptakan rasa komunitas. Seperti membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, dengan memajukan dan memberdayakan, menyediakan aktivitas perkembangan, mempromosikan dari dalam, serta menyediakan keamanan tanpa jaminan.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi awalnya muncul secara bertahap dalam diri setiap karyawan. Hal tersebut berawal dari adanya kebutuhan pribadi seseorang terhadap organisasi, kemudian berlanjut menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para karyawan terhadap organisasi.

Komitmen merupakan suatu kondisi dimana setiap karyawan dalam organisasi dapat memberikan kemampuan serta kesetiiaannya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, hal tersebut sebagai imbalan atas kepuasan yang diperoleh. Sopiah (2008:166) menyatakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi yang kurang, dan kepuasan karyawan pada pekerjaannya.

Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, begitu pula komitmen yang berkaitan dengan level organisasi. Terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya namun tetap menjalankan visi perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Aspek lain yang perlu diperhatikan manajemen sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik suatu perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor keberhasilan karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002) mendefinisikan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Moekijat (2005:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja seperti tata letak ruang kerja, cahaya ruangan, suhu dan kelembaban dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh karyawan di dalam perusahaan.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2007) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berdasarkan teori dari para ahli, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik dan berfokus pada situasi disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bertugas.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Didalam suatu perusahaan untuk membuat perencanaan lingkungan kerja fisik perlu mengkaji dan menentukan aspek pembentuk lingkungan kerja fisik. Secara garis besar, Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua jenis kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja langsung

Merupakan lingkungan kerja yang secara langsung saling berhubungan dengan karyawan seperti ruangan, pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara (umum)

Diartikan sebagai lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kondisi manusia. Seperti tata letak, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja dan lain-lain.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59) mengungkapkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Bangunan tempat kerja

Selain tempat kerja yang dibangun dengan menarik pihak perusahaan juga perlumempertimbangkan keselamatan kerja. Hal ini agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Tersedianya peralatan kerja yang memadai juga sangat diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti seperangkat alat pengukuran, alat survey dan peralatan membuat laporan kerja.

3. Fasilitas

Adanya fasilitas perusahaan yang dibutuhkan karyawan merupakan sarana pendukung dalam melakukan aktivitas pekerjaan, seperti tersedianya tempat istirahat dan tempat beribadah untuk karyawan

4. Sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan memudahkan karyawan dalam bekerja dengan nyaman. Sarana angkutan ini seperti kendaraan operasional yang digunakan untuk sampai di lokasi survey atau kerja.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor dikemukakan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik diantaranya:

1. Pencahayaan

Memegang peranan sangat penting dalam membantu kegiatan operasional perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Kelembaban

Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, keadaan temperatur udara panas dan kelembaban tinggi, menimbulkan pengurangan panas dari tubuh karena sistem penguapan. Tubuh manusia selalu berusaha mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

3. Sirkulasi Udara

Udara sangat mendukung kondisi kesegaran fisik karyawan untuk proses metabolisme. Udara dikatakan tidak sehat apabila kadar oksigen dalam udara berkurang. Sumber utama udara segar adalah tanaman disekitar tempat kerja.

4. Keamanan Kerja

Keamanan juga berpengaruh untuk menciptakan dan mempertahankan suasana aman sehingga membuat karyawan betah bekerja.

5. Kebersihan

Dengan menerapkan kebersihan dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kesehatan jiwa dan konsentrasi karyawan ketika bekerja

6. Fasilitas

Merupakan suatu penunjang bagi karyawan melakukan aktivitas dalam bekerja.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, serta beberapa faktor lain yang bisa mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Kondisi ini sesuai dengan yang diungkapkan Nitisemito (1986) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut cukup penting dan memiliki pengaruh yang besar, tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikannya.

Lingkungan kerja fisik yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja dan kepuasan karyawan begitupun sebaliknya. Apabila

tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan menghadirkan kepuasan dan kondisi tersebut tentu sangat menguntungkan bagi perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2006) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Argonesia. Dengan demikian secara teoritis membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

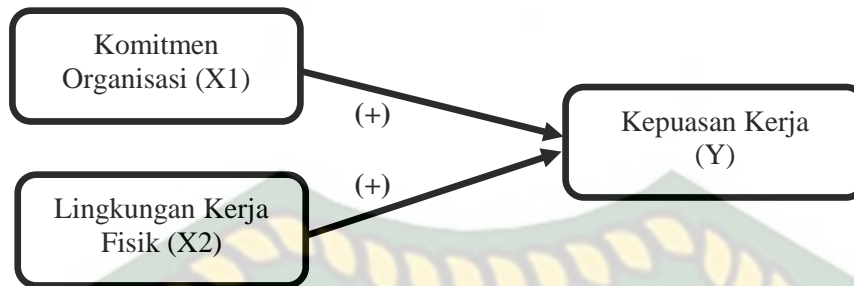
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|--|---|-----------------------------------|--|
| Annisa Queentarina Kinanti | Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia PT Surveyor Indonesia | Analisis Regresi Linier Sederhana | Menyatakan bahwa “hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang cukup kuat”. |
| Harman Setiyawan | Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Temanggung) | Regresi Linier Berganda | Menunjukkan bahwa “komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior”. |
| Wibowo Mukti, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono | Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) | Regresi Linier Berganda | Menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. |

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan dan telaah pustaka yang telah diuraikan. Maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber: Sofiah (2008), Komarudin (2002) dikembangkan untuk penelitian 2020

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, telaah pustaka dan kerangka gambar diatas, maka hipotesis yang penulis buat sebagai berikut :

“Diduga komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru”.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/ Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Hasanah Surveyor Raya yang beralamat di Jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|------------------------|--|---------|
| Komitmen Organisasi (X_1) Komitmen merupakan perwujudan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi, dan rasa setia pada organisasi (Mayer & Allen dalam Indrastuti, 2014:83) | Komitmen Afektif | a. Memiliki keyakinan yang kuat terhadap pekerjaannya b. Menjalankan tujuan dari organisasi | Ordinal |
| | Komitmen Berkelanjutan | a. Membutuhkan penghidupan dari gaji yang diterima b. Penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi | |
| | Komitmen Normatif | a. Memiliki kenyamanan dalam organisasi b. Memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota | |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang | 1. Lingkungan Fisik | a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas yang tersedia | Ordinal |

| | | | |
|---|--|--|---------|
| dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedarmayanti (2007) | | d. Sarana angkutan atau kendaraan operasional | |
| Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja merupakan penilaian seorang karyawan terhadap betapa puas atau tidak puas akan pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerja yang diskrit/terbedakan dan terpisah satu sama lain. (Robbins dalam Indrastuti, 2017:67) | Pekerjaan itu sendiri Atasan/ Supervisi Rekan kerja Promosi Upah | a. Pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan b. Kondisi pekerjaan yang membuat nyaman bekerja a. Atasan memiliki kemampuan membimbing b. Memahami kebutuhan anggotanya a. Menghindari persaingan antar pekerja b. Memiliki rasa solidaritas a. Bersikap positif dan berkemauan b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan menantang a. Gaji yang diterima sesuai b. Hasil kerja yang di capai memuaskan | Ordinal |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang hendak diteliti. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diambil untuk diselidiki dan teliti dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2009). Berdasarkan teori

tersebut, yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. Hasanah Surveyor Raya berjumlah 35 karyawan.

Tabel 3.2
Karyawan Bagian Lapangan PT Hasanah Surveyor Raya

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|--------------|--------|
| 1 | Tenaga Ahli | 7 |
| 2 | Surveyor | 27 |
| 3 | Pilot Drone | 1 |
| | Total | 35 |

Sumber: Data PT. Hasanah Surveyor Raya

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Hasanah Surveyor Raya dalam bentuk angka-angka yang diolah dan dianalisis kembali, seperti : jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang pembahasan pada skripsi ini.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Hasanah Surveyor Raya berupa pernyataan dan keterangandalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara secara langsung serta memberikan kuisioner kepada karyawan PT. Hasanah Surveyor Raya agar memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data sekunder adalah data yang didapatkan dari laporan tertulis atau dokumentasi serta pengumpulan data atau informasi tentang keadaan perusahaan PT. Hasanah Surveyor Raya yang mendukung data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak PT. Hasanah Surveyor Raya yang terlibat di dalamnya, menggunakan teknik wawancara yang terstruktur yaitu wawancara yang dilakukan sejak awal agar mendapatkan informasi dan data-data yang diperlukan.

2. Kuesioner

Merupakan daftar pernyataan tertulis yang kemudian disebarkan kepada responden yang menjadi sampel. Kuesioner dipilih karena mekanisme pengumpulan data lebih efisien, untuk mengetahui hasil yang tepat. Berikut adalah pengukurannya:

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (ST) | = 5 |
| b. Setuju (S) | = 4 |
| c. Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3. Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan serta mempelajari dokumen-dokumen perusahaan, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu mengumpulkan hasil temuan dengan memberikan gambaran keadaan subjek atau objek berdasarkan dari fakta yang tertuang melalui tabel dan uraian penjelasan. Sedangkan metode kuantitatif merupakan metode menganalisis yang dilakukan dengan mengolah data yang diperoleh kedalam bentuk angka bertujuan agar pihak lain mudah untuk mengetahui gambaran hasil penelitian.

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 dan alat uji analisis data menggunakan linear regresi berganda, untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), data yang digunakan berskala ordinal. Adapun teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian antara lain:

3.6.1 Uji Instrumental Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Berikut ini kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan

konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan dari dimensi variabel. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dinyatakan sudah valid. Kriteria pengujian reliabilitas yang dilakukan, jika *r alpha* positif atau > dari *r tabel* maka pernyataan reliabel. Jika *r alpha* negatif atau < dari *r tabel* maka pernyataan tidak reliabel.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
 X₁ : Komitmen organisasi
 X₂ : Lingkungan Kerja Fisik
 A : Konstanta atau nilai tetap
 b₁, b₂ : Koefisien Regresi
 E : Error

3.6.3 Uji Hipotesis

Tahapan yang dilakukan dalam uji hipotesis ini adalah :

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen. Berikut ini kriteria dari hipotesis uji t:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan sebaliknya H_a diterima

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

2. Uji Simultan (Uji F)

Merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) untuk mengetahui seluruh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria keputusan untuk Uji F :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan koefisien determinasi sederhana (R^2). Nilai R^2 memiliki range antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan jika mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Layaknya organisasi lain pada umumnya, PT. Hasanah Surveyor Raya juga memiliki keinginan untuk mengembangkan dan berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan yang didukung oleh personil-personil profesional dibidangnya serta peralatan dan fasilitas yang cukup memadai, telah siap mendukung pelaksanaan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun pihak-pihak swasta diberbagai bidang layanan konsultasi.

Berdiri pada tanggal 24 mei 2016PT. Hasanah Surveyor Raya merupakan perusahaan Konsultan Swasta yang beralamat di jalan H. Imam Munandar Perum Pratama Asri No. 06, Kelurahan Tangkerang Timur, Kecamatan Tenayan Raya, Pekanbaru Riau. Email : hasanahsr245@gmail.com. dan Telp 0812764557609/0761-8524871. Dahulunya adalah sebuah CV. Hasanah Surveyor yang berdiri sejak tanggal 24 April 2011. Dan masih beralamat di jalan dan lokasi yang sama hingga saat ini.

Sesuai dengan tujuan awal pendiriannya sebagai penyedia jasa konsultansi, PT. Hasanah Surveyor Raya memberikan layanan jasa konstruksi dengan mengusung Perencanaan Wilayah dan Survey Pengukuran sebagai *core concern*. Dengan adanya dukungan sumber daya perusahaan, memungkinkan PT Hasanah Surveyor Raya untuk merambah pada bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 VisiPT. Hasanah Surveyor Raya

Menjadi Perusahaan Konsultan Survei Pemetaan dan Engineering yang berkualitas dan terpercaya yang menjamin kepuasan pengguna jasa, kesejahteraan karyawan perusahaan dan keuntungan bagi seluruh pemegang saham serta tanpa mengabaikan kemanfaatan lingkungan sekitar.

4.2.2 MisiPT. Hasanah Surveyor Raya

- a. Memastikan kepuasan pengguna jasa
- b. Usaha perbaikan pelayanan secara berkesinambungan
- c. Mengembangkan bisnis konstruksi dan survei pemetaan
- d. Lugas dan jelas dalam memberi jasa konsultasi
- e. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- f. Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik
- g. Lihai dalam melihat peluang pekerjaan mendatang
- h. Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja
- i. Edukasi terencana untuk peningkatan kompetensi karyawan

4.3 Lingkup Layanan

Sesuai dengan kapasitasnya, PT Hasanah Surveyor Raya menyajikan layanan yang cukup luas. Adapun berikut ini, setiap bidang pekerjaannya meliputi :

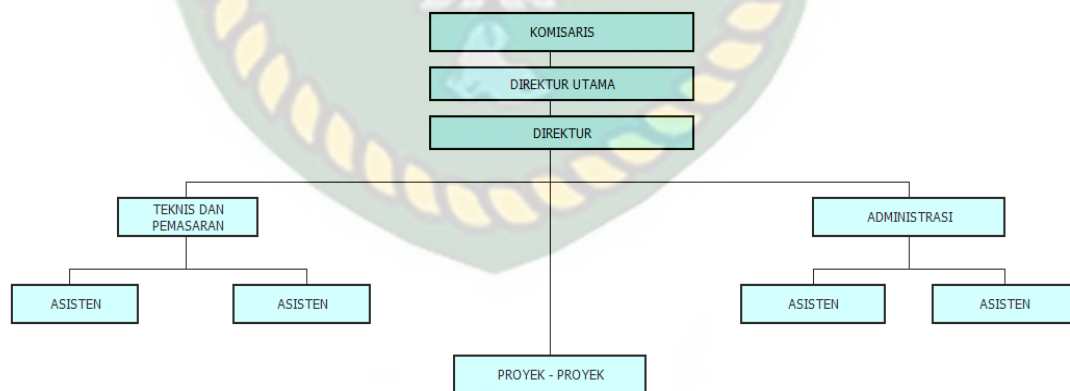
- a. Perencanaan Umum
- b. Survey umum
- c. Studi kelayakan
- d. Perencanaan Teknik

- e. Pengukuran dan Pemetaan
- f. Fotogrametry Teknik
- g. Penelitian
- h. Bidang lainnya

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Sebagaimana salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung pada organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan adanya kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi, maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, dan tanggung jawab disuatu organisasi.

Gambar 2
Struktur Organisasi PT Hasanah Surveyor Raya
STRUKTUR ORGANISASI
PT HASANAH SURVEYOR RAYA



Sumber: PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

4.5 Uraian Tugas Tanggung Jawab

Berdasarkan struktur gambar diatas, dapat dijelaskan bentuk tanggung jawab pada masing-masing bagian, antara lain adalah :

1. Komisaris

Tugas pokok dan fungsi dari Komisaris adalah :

- a. Melakukan pengawasan atas kebijakan dan jalannya kepengurusan, mengenai Perseroan maupun usaha Perseroandan memberikan nasihat kepada Direksi.
- b. Wajib melakukannya dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab demi kepentingan Perseroan.
- c. Bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan.

2. Direktur utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama diantaranya adalah:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas kerugian dan keuntungan yang dihadapi perusahaan
- d. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- e. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

3. Direktur

Tugas pokok dan fungsi Direktur diantaranya adalah :

- a. Bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan
- b. Wajib mewakili perseroan baik di luar maupun di dalam pengadilan

- c. Membuat dan memelihara daftar pemegang saham, melaporkan kepemilikan saham, risalah rapat direksi, menyelenggarakan pembukuan perseroan.

4. Administrasi

Tugas administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan seleksi atau perekrutan pekerja diproyek
- b. Pembuatan laporan keuangan atau laporan kas bank proyek, laporan pergudangan, laporan bobot prestasi proyek, daftar hutang dan lain-lain
- c. Melayani tamu intern maupun ekstern perusahaan dan melakukan tugas umum,
- d. Membantu project manager terutama dalam hal keuangan dan SDM
- e. Membuat laporan ke pemerintah daerah setempat, lurah atau kepolisian mengenai keberadaan proyek dan karyawan
- f. Mencatat aktiva proyek meliputi inventaris, kendaraan dinas, alat-alat proyek
- g. Memelihara bukti kerja sub bagian administrasi proyek serta data-data proyek

5. Asisten administrasi

Beberapa tugas yang dikerjakan oleh seorang administrative assistant diantaranya :

- a. Menangani permintaan administrasi dan pertanyaan dari manajer senior
- b. Mengatur dan menjadwalkan janji temu dengan klien atau pihak yang terkait
- c. Menjawab dan menelepon klien secara langsung
- d. Membantu dalam penyusunan laporan terjadwal secara teratur
- e. Mengembangkan dan memelihara sistem pengarsipan

6. Teknis dan pemasaran

Tugas teknis dan pemasaran diantaranya adalah:

- a. Merencanakan kegiatan pembinaan dan pengendalian pemasaran

- b. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan teknis operasional pemasaran
- c. Melakukan bimbingan teknis dalam peningkatan dan pengembangan pemasaran
- d. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan pemasaran
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Promosi dan Pemasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya

7. Asistenteknis dan pemasaran

Tugas asisten teknis dan pemasaran diantaranya adalah:

- a. Monitoring fungsi dan operational marketing department sesuai prosedur
- b. Bertanggung jawab kepada Manager dan Directo
- c. Menjalankan aktifitas Marketing Ass. Manager sesuai ketentuan
- d. Dapat memperoleh berbagai informasi yang diperlukan dari department lain
- e. Menggunakan berbagai fasilitas yang disediakan seperti telpondan sambungan international, komputer dan internet, scaner, mesin foto copydan lainnya

8. Proyek-proyek

Kategori proyek yang dikerjakan adalah:

- a. Perencanaan umum dan survey umum
- b. Studi kelayakan
- c. Perencanaan teknik
- d. Pengukuran dan pemetaan
- e. Fotogrametry teknik
- f. Dan melakukan penelitian

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dokumentasi dan melakukan analisis data. Diperoleh gambaran mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan, untuk lebih jelas akan dijabarkan melalui penjelasan dibawah ini.

5.1 Identitas Responden

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi yang mempengaruhi seseorang ketika mengambil sebuah keputusan. Identitas responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 30 | 85,71 |
| 2 | Perempuan | 5 | 14,29 |
| | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bagian lapangan yang bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 85,71% dan karyawan perempuan berjumlah 5 orang atau 14,29%.

5.1.2 Umur Responden

Faktor umur juga menunjukkan tingkat kematangan pada diri seseorang, semakin dewasa umur seseorang, maka semakin banyak pertimbangan, ketelitian dan konsentrasi sebelum mengambil keputusan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

| No | Tingkat Umur | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | 22-24 | 17 | 48,57 |
| 2 | 25-27 | 15 | 42,86 |
| 3 | 28-30 | 3 | 8,57 |
| | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan sebanyak 17 orang atau 48.57% karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru yang berumur 22-24 tahun, 15 orang atau 42,86% karyawan berusia 25-27 tahun, dan 3 orang karyawan berusia 28-30 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang bisa mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Data mengenai tingkat pendidikan karyawan cukup bervariasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|----|--------------------|-----------|------------|
| 1 | S2 | 1 | 2,86 |
| 2 | S1 | 10 | 28,57 |
| 3 | D3 | 1 | 2,86 |
| 4 | SMK/SMA | 23 | 65,71 |
| | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data olahan, 2020

Pada tabel 5.3 menunjukkan mayoritas karyawan adalah lulusan SMK/SMA berjumlah 23 orang atau 65,71% dari 35 orang. Sementara lulusan S1 sebanyak 10 orang atau 28,57%, serta karyawan dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing satu orang atau 2,86%.

5.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja dapat dihitung berdasarkan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, sebagai bentuk dari rasa tanggung jawab dan keikutsertaan karyawan dalam berkomitmen. Data lamabekerja, ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Perentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | 2-4 Tahun | 25 | 71,43 |
| 2 | 5-7 Tahun | 7 | 20 |
| 3 | 8- 10 Tahun | 3 | 8,57 |
| | Jumlah | 35 | 100 |

Sumber: Data olahan 2020

Berdasarkan 5.4 diatas menunjukkan bahwa 25 orang atau 71,43% telah bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya selama 2-4 tahun, 7 orang atau 20% telah bekerja selama 5-7 tahun, dan 3 orang atau 8,57% telah bekerja selama 8-10 tahun.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat validasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Ketentuan dari pengujian ini, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Sebanyak 35 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, dan itu berarti nilai $df = N-2$ ($35-2=33$). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan nilai tabel r pada $df = 33$ adalah 0,3338. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Berikut ini merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan program SPSS ver. 22, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Penelitian

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Komitmen Organisasi (X_1) | Pertanyaan 1 | 0,710 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,462 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,721 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,831 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,427 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,683 | 0,3338 | Valid |
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | Pertanyaan 1 | 0,686 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,777 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,716 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,665 | 0,3338 | Valid |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pertanyaan 1 | 0,811 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,708 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,647 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,743 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,674 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,676 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 7 | 0,678 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 8 | 0,698 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 9 | 0,596 | 0,3338 | Valid |
| | Pertanyaan 10 | 0,704 | 0,3338 | Valid |

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja fisik

(X₂) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid atau memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten dan apakah instrumen dalam penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpul informasi yang dibutuhkan. Terdapat kriteria pengujian untuk uji reliabilitas, yaitu menggunakan nilai *cornbach's alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk komitmen organisasi, disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 5.6
Reliabilitas Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .699 | 6 |

Sumber: Data Olahan, SPSS

Tabel 5.6 menunjukkan nilai *cornbach's alpha* komitmen organisasi adalah sebesar 0,699 menandakan *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Maka dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel. Berikutnya nilai reliabilitas lingkungan kerja fisik (X₂) disajikan pada tabel:

Tabel 5.7
Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .671 | 4 |

Sumber: Data Olahan SPSS

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai *cornbach's alpha* pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.671 dan itu menandakan bahwa *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Artinya bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur

lingkungan kerja fisik adalah reliabel. Berikutnya hasil uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja (Y) ditampilkan melalui tabel berikut:

Tabel 5.8
Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880 | 10 |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan dari tabel 5.8 menunjukkan angka *cornbach's alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,880 menandakan *cornbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Itu berarti bahwa instrumen kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam uji data pada penelitian berikutnya.

5.3 Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya. Diperoleh gambaran bahwa para karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang ditargetkan oleh perusahaan.

5.3.1 Analisis komitmen organisasi

Menurut Siswanto (dalam Indrastuti, 2017) komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspos perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi berkelanjutan dan penguat antara individu dengan kegiatan.

Data mengenai komitmen organisasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya. Pernyataan dalam

kuesioner yang berkaitan dengan komitmen organisasi memiliki enam indikator dan terbagi menjadi enam butir pernyataan dijelaskan pada pembahasan dibawah:

5.3.1.1 Komitmen afektif

Komitmen efektif menunjukkan keberadaan seseorang dalam organisasi memang diinginkan. Adanya ketertarikan emosional karyawan terhadap organisasi tercermin melalui keterlibatan, perasaan senang dan menikmati aktivitasnya.

5.3.1.1.1 Karyawan peduli terhadap nasib perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan peduli terhadap nasib perusahaan PT. Hasanah Surveyor Raya ditampilkan pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 20 | 57,14 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,72 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan dari tabel 5.9 mengenai kepedulian karyawan terhadap nasib perusahaan pada PT Hasanah Surveyor Raya, menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,14%, responden yang memilih setuju sebanyak 20 atau 57,14%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5,72%.

Dapat disimpulkan bahwa 33 dari 35 atau sebanyak 94,28% responden memberikan respon positif, karena mereka yakin ketika tujuan perusahaan

tercapai, disitulah para karyawan merasa memiliki andil yang baik dalam menyelesaikan tugas. Hal itu bentuk dari rasa kepedulian karyawan untuk selalu menjaga dan memajukan perusahaan. Sementara responden yang menjawab kurang setuju merupakan karyawan yang baru bekerja dalam rentang waktu 2-4 tahun.

5.3.1.1.2 Karyawan berkeinginan kuat menjadi bagian perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai keinginan kuat karyawan menjadi bagian perusahaan di PT. Hasanah Surveyor Raya dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang karyawan yang memiliki keinginan kuat menjadi bagian perusahaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 11 | 31,42 |
| Setuju | 21 | 60 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,72 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Dari pernyataan tabel 5.10 mengenai keinginan karyawan menjadi bagian dari perusahaan PT Hasanah Surveyor Raya, menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang atau 31,42%, responden yang memilih setuju sebanyak 21 atau 60%, responden yang memilih menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5,72% dan 1 orang atau 2,86% menjawab tidak setuju.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa 32 dari 35 atau sebanyak 91,42% responden memberikan respon positif. Karena karyawan bagian lapangan merasa memiliki tanggung jawab yang sama didalam perusahaan.

Sementara responden yang menjawab kurang setuju merupakan karyawan yang baru bekerja dalam rentang waktu 2-4 tahun.

5.3.1.2 Komitmen berkelanjutan

Indikator komitmen berkelanjutan pada komitmen organisasi diwakili oleh dua pernyataan, seperti tetap bekerja karena membutuhkan penghidupan dan sulit meninggalkan pekerjaan.

5.3.1.2.1 Karyawan membutuhkan penghidupan dengan tetap bekerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan membutuhkan penghidupan dengan tetap bekerja di perusahaan PT Hasanah Surveyor Raya. Dapat dilihat melalui tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang karyawan membutuhkan penghidupan dengan tetap bekerja diperusahaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 14 | 40 |
| Setuju | 19 | 54,28 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,72 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan dari tabel 5.11 mengenai keinginan karyawan yang membutuhkan penghidupan dengan tetap bekerja di PT Hasanah Surveyor Raya, menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40%, responden yang memilih setuju sebanyak 19 atau 54,28%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5,72%.

Dari kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa 33 dari 35 atau 94,28% responden memberikan respon yang positif. Karyawan merasa mencintai pekerjaan

dan organisasi tempatnya bekerja, disebabkan adanya gaji dan bonus-pinjaman yang didapatkan. Sementara responden yang menjawab kurang setuju dipengaruhi oleh kelompok usia, yakni karyawan yang berusia antara 22-24 tahun.

5.3.1.2.2 Karyawan akan rugi jika meninggalkan pekerjaannya

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan akan rugi jika meninggalkan pekerjaannya. Dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang karyawan akan rugi jika meninggalkan pekerjaannya

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 20 | 57,14 |
| Setuju | 14 | 40 |
| Kurang Setuju | 1 | 2,86 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Dari pernyataan tabel 5.12 mengenai karyawan akan rugi jika meninggalkan pekerjaannya. Menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden memilih sangat setuju sebanyak 20 atau 57,14%, responden yang memilih setuju sebanyak 14 atau 40%, dan responden yang kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2,85%.

Dari hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan respon sangat positif yaitu 34 dari 35 atau 97,14% responden menjawab sangat setuju mengenai pernyataan tersebut. Dan responden yang menjawab kurang setuju hanya 1 orang, hal ini dipengaruhi oleh masa kerja yang belum lama bekerja.

5.3.1.3 Komitmen normatif

Indikator komitmen normatif diwakili pernyataan yang menyebutkan bahwa karyawan memperoleh banyak hal apabila tetap bekerja di perusahaan dan bersedia menjalankan segala bentuk tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5.3.1.3.1 Karyawan memperoleh banyak hal dari perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan memperoleh banyak hal dari perusahaan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan responden tentang karyawan memperoleh banyak hal dari perusahaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 14 | 40 |
| Setuju | 19 | 54,28 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,72 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden akan memperoleh banyak hal jika tetap bekerja diperusahaan. Dari 35 responden bagian lapangan yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40%, responden yang memilih setuju sebanyak 19 atau 54,28%, dan responden yang menjawab kurang setuju ada 2 orang atau 5,72%.

Dari hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa responden memberikan respon yang sangat positif sebanyak 33 dari 35 atau 94,28% responden. Sementara responden yang menjawab kurang setuju dipengaruhi faktor usia, yakni karyawan yang berusia antara 22-24 tahun.

5.3.1.3.2 Karyawan bersedia menjalankan segala bentuk tugas

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang bersedia menjalankan segala bentuk tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat dilihat melalui tabel 5.14 berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang karyawan bersedia menjalankan segala bentuk tugas

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 18 | 51,43 |
| Kurang Setuju | 3 | 8,57 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan pada tabel 5.14 mengenai karyawan yang bersedia menjalankan segala bentuk tugas yang diberikan perusahaan. Menunjukkan adanya tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,14%, responden yang memilih setuju sebanyak 18 orang atau 51,43%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau 8,57%, dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,86%.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan respon positif sebanyak 31 dari 35 atau 88,57% responden, karena didukung fasilitas dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi. Sementara responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju, dipengaruhi oleh faktor kelompok usia karyawan antara 22-24 tahun dan tingkat pendidikan lulusan SMK/SMA.

5.3.1.4 Rekapitulasi tanggapan responden pada komitmen organisasi

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Rekapitulasi Data Komitmen Organisasi

| No. | Indikator | Jawaban | | | | | Skor |
|-------------------------------|--|------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Komitmen afektif | | | | | | | |
| 1 | Saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap nasib perusahaan | 13 | 20 | 2 | - | - | |
| 2 | Saya memiliki keinginan yang kuat tetap bekerja menjadi bagian dari perusahaan | 11 | 21 | 2 | 1 | - | |
| Bobot nilai | | 120 | 164 | 12 | 2 | - | 298 |
| Komitmen berkelanjutan | | | | | | | |
| 3 | Saya membutuhkan penghidupan dengan tetap bekerja di perusahaan ini | 14 | 19 | 2 | - | - | |
| 4 | Saya akan rugi jika harus meninggalkan pekerjaan | 20 | 14 | 1 | - | - | |
| Bobot nilai | | 170 | 132 | 9 | - | - | 311 |
| Komitmen normatif | | | | | | | |
| 5 | Saya akan memperoleh banyak hal jika tetap bekerja di perusahaan ini | 14 | 19 | 2 | - | - | |
| 6 | Saya bersedia menjalankan segala bentuk tugas yang diberikan oleh perusahaan | 13 | 18 | 3 | 1 | - | |
| Bobot nilai | | 135 | 148 | 15 | 2 | - | 300 |
| Skor total | | | | | | | 909 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dilihat jumlah skor total variabel komitmen organisasi adalah sebesar 909. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 6 \times 5 \times 35 = 1.050$$

$$\text{Skor minimal} : 6 \times 1 \times 35 = 210$$

$$\frac{\text{skormaksimal} - \text{skorminimal}}{\text{Item}} = \frac{1.050 - 210}{5} = \frac{840}{5} = 168$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi komitmen organisasi di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : 882 - 1.050

Baik : 714-882

Cukup baik : 546-714

Kurang baik : 378 - 546

Tidak baik : 210 - 378

Berdasarkan pada rekapitulasi jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasiterhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan dalam keadaan sangat baik karena jumlah skor sebesar 909. Nilai ini ada dalam rentang 882-1.050. Adanya komitmen yang baik, tentu dibutuhkan suatu perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga hasil penelitian komitmen organisasi ini sejalan dengan kebutuhan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru supaya mampu mempertahankan karyawan terbaiknya di perusahaan.

5.3.2 Analisis Lingkungan kerja fisik

Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Data mengenai variabel lingkungan kerja fisik penulis dapatkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya

Pekanbaru. Pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik terbagi menjadi empat pernyataan dan akan diulas sebagai berikut:

5.3.2.1 Bangunan dan lingkungan kerja di perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai bangunan dan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja, dapat dilihat melalui tabel 5.16 berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai bangunan dan lingkungan kerja yang baik dan aman bagi karyawan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 17 | 48,57 |
| Setuju | 15 | 42,85 |
| Kurang Setuju | 2 | 5,72 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan tabel 5.16 mengenai bangunan dan lingkungan kerja yang baik dan aman bagi karyawan. Sebagian besar responden memilih sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,57%, responden yang memilih setuju sebanyak 15 orang atau 42,85%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5,72%, dan responden yang menjawab tidak setuju hanya 1 orang atau 2,86%.

Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa responden yang paling banyak memberikan respon sangat positif sebanyak 32 dari 35 responden atau 91,42%. Sementara responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju, dipengaruhi oleh faktor usia yakni karyawan yang berusia antara 22-24 tahun.

5.3.2.2 Peralatan kerja dan survey

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai peralatan kerja dan survey yang aman digunakan karyawan ketika bekerja, dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai peralatan kerja dan survey yang aman digunakan karyawan ketika bekerja

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 18 | 51,43 |
| Kurang Setuju | 4 | 11,43 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan tabel 5.17 mengenai peralatan kerja dan survey yang aman digunakan karyawan ketika bekerja. Menunjukkan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,14%, responden yang memilih setuju sebanyak 18 orang atau 51,43%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%.

Dari hasil kuesioner ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memberikan respon positif berjumlah 31 dari 35 atau sebanyak 88,57% responden. Sementara responden yang menjawab kurang setuju, dipengaruhi oleh faktor lama bekerja dalam rentang antara 2-4 tahun dengan pendidikan SMK/SMA.

5.3.2.3 Fasilitas perusahaan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan, dapat dilihat melalui tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan sudah terpenuhi

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 17 | 48,57 |
| Setuju | 13 | 37,14 |
| Kurang Setuju | 5 | 14,29 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan pada tabel 5.18 mengenai fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan sudah terpenuhi. Sebagian besar responden menunjukkan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,57%, responden yang memilih setuju sebanyak 13 orang atau 37,14%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 14,29%. Dari hasil kuesioner ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memberikan respon positif ada sebanyak 30 dari 35 atau 85,71% responden. Sementara responden yang menjawab kurang setuju, dipengaruhi oleh lama bekerja karena respon tersebut diberikan oleh karyawan yang baru bekerja antara 2-4 tahun.

5.3.2.4 Sarana operasional

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya sarana atau kendaraan operasional yang tersedia diperusahaan, dapat dilihat melalui tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan responden mengenai sarana operasional yang di sediakan perusahaan untuk membantu pekerjaan karyawan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 10 | 28,57 |
| Setuju | 21 | 60 |
| Kurang Setuju | 4 | 11,43 |
| Tidak Setuju | - | - |

| | | |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan pernyataan pada tabel 5.19 mengenai sarana operasional yang di sediakan perusahaan untuk membantu pekerjaan karyawan. Menunjukkan adanya tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang atau 28,57%, responden yang memilih setuju sebanyak 21 orang atau 60%, dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 11,43%.

Dari hasil kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak memberikan respon positif ada sebanyak 31 dari 35 atau 88,57% responden. Sementara responden yang menjawab kurang setuju dipengaruhi oleh faktor lama bekerja respon tersebut diberikan oleh karyawan yang bekerja antara 2-4 tahun.

5.3.2.5 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja fisik

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut.

Tabel 5.20
Rekapitulasi Data Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

| No. | Indikator | Jawaban | | | | | Skor |
|-------------------------|--|------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Lingkungan Fisik | | | | | | | |
| 1 | Saya merasakan bangunan dan lingkungan kerja tempat saya melakukan survey tidak selalu baik dan aman | 17 | 15 | 2 | 1 | - | |
| 2 | Saya merasa aman menggunakan peralatan kerja dan survey ketika bekerja | 13 | 18 | 4 | - | - | |
| 3 | Saya merasa fasilitas yang di sediakan perusahaan untuk bekerja sudah terpenuhi | 17 | 13 | 5 | - | - | |
| 4 | Saya merasa terbantu dengan adanya sarana atau kendaraan operasional yang di sediakan perusahaan | 10 | 21 | 4 | - | - | |
| | Bobot nilai | 285 | 268 | 45 | 2 | - | 600 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan dari tabel 5.20 diatas dapat dilihat jumlah skor total variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 600. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 4 \times 5 \times 35 = 700$$

$$\text{Skor minimal} : 4 \times 1 \times 35 = 140$$

$$\frac{\text{skormaksimal} - \text{skorminimal}}{\text{Item}} = \frac{700 - 140}{5} = \frac{560}{5} = 112$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi lingkungan kerja fisik di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : 588 -700

Baik : 476- 588

Cukup baik : 364 - 476

Kurang baik : 252 - 364

Tidak baik : 140 - 252

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja fisik adalah 600. Nilai ini ada dalam rentang 588–700. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjafisik karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru dalam keadaan sangat baik. Adanya lingkungan kerja yang baik ini juga perlu diperhatikan oleh perusahaan agar mampu mempertahankan kepuasan kerja karyawannya dan bisa sejalan dengan apa yang dibutuhkan antara karyawan dengan pihak perusahaan

5.3.3 Analisis Kepuasan Kerja

Handoko(2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Data mengenai variabel kepuasan kerjadiperoleh melalui penyebaran kuesioner di PT Hasanah Surveyor Raya. Variabel ini memiliki sepuluh indikator yang terangkum dalam sepuluh pernyataan untuk responden, dijelaskan pada uraian berikut:

5.3.3.1 Pekerjaan itu sendiri

Maksud dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari rasa puas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan adanya banyak karakteristik pekerjaan, namun tetap bisa terpenuhi.

5.3.3.1.1 Keterampilan dan keahlian karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan beragam tugas, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan responden mengenai keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan beragam tugas

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 16 | 45,71 |
| Setuju | 14 | 40 |
| Kurang Setuju | 5 | 14,29 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.21 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju”

sebanyak 16 responden atau 45,71%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 14 responden atau 40%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 5 responden atau 14,29%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju dan Setuju” sebanyak 30 orang atau 85,71%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Hasanah Surveyor Raya mempunyai keterampilan dan keahlian yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan beragam tugas yang diberikan oleh perusahaan.

5.3.3.1.2 Nyaman bekerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai adanya perasaan nyaman saat bekerja, dapat dilihat pada tabel 5.22 berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan responden mengenai adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan saat bekerja

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 10 | 28,57 |
| Setuju | 21 | 60 |
| Kurang Setuju | 4 | 11,43 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.22 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 10 responden atau 28,57%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 21 responden atau 60%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 4 responden atau 11,43%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 31 orang atau 88,57%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya merasakan adanya rasa nyaman dan amanselama bekerja.

5.3.3.2 Terhadap atasan/ *Supervisi*

Supervisi merupakan pengendalian yang dilakukan atasan kepada karyawan dibawahnya. Indikator kepuasan terhadap atasan dijelaskan melalui dua pernyataan mengenai kemampuan membimbing dan rasa tanggung jawab atasan terhadap para karyawan.

5.3.3.2.1 Kemampuan atasan dalam membimbing

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kemampuan yang dimiliki atasan/*supervisi* membimbing karyawan dalam bekerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan responden mengenai kemampuan atasan untuk membimbing karyawan dalam bekerja

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 16 | 45,71 |
| Setuju | 15 | 42,86 |
| Kurang Setuju | 4 | 11,43 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner tabel 5.23 diatas, dari 35 responden diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang atau 45,71%. Responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 15orang atau 42,86%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang atau 11,43%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju dan Setuju” sebanyak 31 orang atau 88,57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang

menjadi supervisi PT Hasanah Surveyor Raya memiliki kemampuan membimbing anggota dan karyawan lain dalam bekerja.

5.3.3.2 Memenuhi tanggung jawab karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai tanggung jawab yang diberikan atasan dalam memenuhi kebutuhan anggotanya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan responden mengenai tanggung jawab yang diberikan atasan untuk memenuhi kebutuhan karyawan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 19 | 54,29 |
| Kurang Setuju | 3 | 8,57 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.24 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 responden atau 37,14%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 19 responden atau 54,29%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 3 responden atau 8,57%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 32 orang atau 91,43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya benar-benar merasakan adanya penerapan tanggung jawab dari atasan/supervisi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya.

5.3.3.3 Rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi pada perusahaan. Organisasi terbentuk berdasarkan adanya kumpulan individu yang lebih dari satu, sehingga perlu kerjasama yang baik antara sesama pelaku organisasi.

5.3.3.3.1 Karyawan mampu mengendalikan diri

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan mengendalikan diri agar terhindar dari persaingan dan sikap egois, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam mengendalikan dirinya

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 9 | 25,71 |
| Setuju | 20 | 57,14 |
| Kurang Setuju | 6 | 17,14 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.25 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 9 responden atau 25,71%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 20 responden atau 57,14%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 6 responden atau 17,14%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 29 orang atau 82,85%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya betul-betul mampu

mengendalikan diri dari munculnya persaingan dan sikap egois terhadap sesama rekan kerja.

5.3.3.3.2 Memiliki solidaritas antar karyawan

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki rasa solidaritas tinggi saat bekerja, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki rasa solidaritas tinggi

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 18 | 51,43 |
| Kurang Setuju | 3 | 8,57 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.26 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 responden atau 37,14%. Jumlah responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 18 responden atau 51,43%. Jumlah responden yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 3 responden atau 8,57%. Dan Jumlah responden yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 2,86%.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 31 orang atau 88,57%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya memiliki rasa solidaritas yang tinggi terhadap sesama karyawan lain pada saat aktivitas bekerja.

5.3.3.4 Promosi

Kesepakatan untuk maju didalam suatu perusahaan, sering dinamakan sebagai promosi (naik pangkat) yang berarti adanya perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain dan mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih besar lagi.

5.3.3.4.1 Karyawan memiliki sikap positif

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki sikap positif dan keseriusan terhadap pekerjaan, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.27
Tanggapan responden mengenai karyawan yang memiliki sikap positif dan keseriusan terhadap pekerjaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 8 | 22,85 |
| Setuju | 22 | 62,86 |
| Kurang Setuju | 4 | 11,43 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.27 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 8 responden atau 22,85%. Jumlah responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 22 responden atau 62,86%. Jumlah responden yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 4 responden atau 11,43%. Dan jumlah responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebanyak 1 responden atau 2,86%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 30 orang atau 85,71%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan di PT Hasanah

Surveyor Raya memiliki sikap positif dan kemauan yang kuat serta keseriusan terhadap pekerjaan.

5.3.3.4.2 Karyawan menyukai pekerjaan yang menantang

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang lebih cenderung menyukai pekerjaan yang menantang, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.28
Tanggapan responden mengenai karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 13 | 37,14 |
| Setuju | 17 | 48,57 |
| Kurang Setuju | 5 | 14,29 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.28 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 13 responden atau 37,14%. Jumlah responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 17 responden atau 48,57%. Jumlah responden yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 5 responden atau 14,29%.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 30 orang atau 85,71%. Hal ini menunjukkan jika karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya memang mempunyai kecenderungan lebih menyukai pekerjaan menantang yang bertujuan untuk dapat mengasah skill dan kecakapan yang di miliki setiap karyawan.

5.3.3.5 Gaji

Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena merupakan imbalan yang memang diharapkan seseorang dalam bekerja. Pihak perusahaan harus memperhatikan apa saja kebutuhan yang diperlukan para karyawannya.

5.3.3.5.1 Karyawan mendapatkan gaji/imbalan yang sesuai

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang mendapatkan imbalan/gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.29
Tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan imbalan/gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 10 | 28,57 |
| Setuju | 22 | 62,86 |
| Kurang Setuju | 3 | 8,57 |
| Tidak Setuju | - | - |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.29 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 10 responden atau 28,57%. Jumlah responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 22 responden atau 62,86%. Jumlah responden yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 3 responden atau 8,57%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 32 orang atau 91,43%. Hal ini menunjukkan jika karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya

memberikan respon positif mengenai imbalan/gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

5.3.3.5.2 Karyawan memperoleh hasil kerja sesuai target

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai karyawan yang memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.30
Tanggapan responden mengenai karyawan memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan

| Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| Sangat Setuju | 9 | 25,71 |
| Setuju | 22 | 62,86 |
| Kurang Setuju | 3 | 8,57 |
| Tidak Setuju | 1 | 2,86 |
| Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Total | 35 | 100,00 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil kuesioner pada tabel 5.30 diatas, dari 35 responden maka diperoleh hasil tanggapan jumlah responden yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 9 responden atau 25,71%. Jumlah responden yang menyatakan “Setuju” sebanyak 22 responden atau 62,86%. Jumlah responden yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 3 responden atau 8,57%. Dan jumlah responden yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 1 responden atau 2,86%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan “Setuju dan Sangat Setuju” sebanyak 31 orang atau 88,57%. Hal ini menunjukkan jika karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya merespon positif mengenai hasil kerja sesuai yang mereka dapatkan sesuai dengan yang ditargetkan.

5.3.3.6 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.31 berikut.

Tabel 5.31
Rekapitulasi Data Kepuasan Kerja

| No. | Indikator | Jawaban | | | | | Skor |
|--------------------------------------|--|------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Kepuasan Terhadap Pekerjaan | | | | | | | |
| 1 | Saya menggunakan keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan beragam tugas | 16 | 14 | 5 | - | - | |
| 2 | Saya merasakan adanya rasa nyaman dalam bekerja | 10 | 21 | 4 | - | - | |
| Bobot nilai | | 130 | 140 | 27 | - | - | 297 |
| Kepuasan Terhadap Atasan | | | | | | | |
| 3 | Saya melihat sikap atasan yang menyenangkan ketika memberikan perintah | 16 | 15 | 4 | - | - | |
| 4 | Saya merasakan adanya tanggung jawab atasan dalam memenuhi kebutuhan anggotanya | 13 | 19 | 3 | - | - | |
| Bobot nilai | | 145 | 136 | 21 | - | - | 302 |
| Kepuasan Terhadap Rekan Kerja | | | | | | | |
| 5 | Saya mampu mengendalikan diri agar terhindar dari persaingan dan sikap egois | 9 | 20 | 6 | - | - | |
| 6 | Saya dan sesama karyawan yang lain memiliki rasa solidaritas yang tinggi saat bekerja | 13 | 18 | 3 | 1 | - | |
| Bobot nilai | | 110 | 152 | 27 | 2 | - | 291 |
| Kepuasan Terhadap Promosi | | | | | | | |
| 7 | Saya memiliki sikap positif dan kemauan terhadap pekerjaan | 8 | 22 | 4 | 1 | - | |
| 8 | Saya cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang | 13 | 17 | 5 | - | - | |
| Bobot nilai | | 105 | 156 | 27 | 2 | - | 290 |
| Kepuasan Terhadap Gaji | | | | | | | |
| 9 | Saya mendapatkan imbalan/gaji yang sesuai dengan kontribusi yang telah saya lakukan untuk perusahaan | 10 | 22 | 3 | - | - | |
| 10 | Saya memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang ditargetkan | 9 | 22 | 3 | 1 | - | |

| | | | | | | |
|--------------------|-----------|------------|-----------|----------|----------|--------------|
| Bobot nilai | 95 | 176 | 18 | 2 | - | 291 |
| Total Skor | | | | | | 1.471 |

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.31 dapat dilihat jumlah skor total variabel kepuasan kerjakaryawan adalah sebesar 1.471. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 10 \times 5 \times 35 = 1.750$$

$$\text{Skor minimal} : 10 \times 1 \times 35 = 350$$

$$\frac{\text{skormaksimal} - \text{skorminimal}}{\text{Item}} = \frac{1.750 - 350}{5} = \frac{1.400}{5} = 280$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kepuasan kerja karyawan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat baik : 1.470 - 1.750

Baik : 1.190–1.470

Cukup baik : 910-1.190

Kurang baik : 630 - 910

Tidak baik : 350 - 630

Berdasarkan data perhitungan rekapitulasi dari jawaban responden pada variabel kepuasankerja karyawan adalah 1.471. Nilai ini ada dalam rentang 1.470-1.750. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian lapangan di PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan kondisisangat baik. Itu berarti hasil rekapitulasi dari kepuasan kerja tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan dan karyawan untuk mendukung mereka dalam bekerja.

5.3.4 Persamaan regresi linear berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian lapangan pada PTHasanah Surveyor Raya Pekanbaru dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Merupakan salah satu model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Model regresi linear berganda dilukiskan melalui persamaan berikut ini:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kepuasan kerja)
 X₁ = Variabel bebas (Komitmen organisasi)
 X₂ = Variabel bebas (Lingkungan kerja fisik)
 a = Konstanta
 ε = Variabel Pengganggu (*Error Term*)

Tabel 5.32
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.383 | 7.288 | | -.327 | .746 |
| | Komitmen_Organisasi | .949 | .236 | .486 | 4.012 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja_Fisik | 1.153 | .289 | .484 | 3.997 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data olahan, SPSS

Data hasil tanggapan dari responden kemudian didistribusikan kedalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tersebut. Maka

diperoleh hasil uji analisis yang ditampilkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.383 + 0,949 + 1,153 + \varepsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta sebesar -2,383. Artinya adalah jika variabel bebas X (Komitmen Organisasi) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) nilainya adalah sebesar -2,383.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,949 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,949.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 1,153 Artinya adalah bahwa setiap peningkatan nilai lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 1,153.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.3.4.1 Uji Hipotesis t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat

Dapat dilihat pada tabel distribusi t-student melalui rumus berikut ini:

$$t_{tabel} = N-k-1 : \alpha/3$$

$$t_{tabel} = 35-2-1 : 0,05/2$$

$$t_{tabel} = 32 : 0,025$$

$$= 0,338$$

Dari hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.383 | 7.288 | | -.327 | .746 |
| | Komitmen_Organisasi | .949 | .236 | .486 | 4.012 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja_Fisik | 1.153 | .289 | .484 | 3.997 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Data olahan, SPSS

Berdasarkan tabel 5.33 diatas menunjukkan bahwa t-hitung pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 4,012 dengan t-tabel sebesar 0,338 dan signifikan 0,000 atau $< 0,05$. Artinya H_a diterima dan variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya t-hitung pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 3,997 dengan t-tabel sebesar 0,338 dan signifikan 0,000 atau $< 0,05$. Artinya H_a diterima dan variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.3.4.2 Uji F (Simultan)

Selanjutnya tahap kedua dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujiannya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3.954 | 2 | 1.977 | 18.962 | .000 ^b |
| | Residual | 3.336 | 32 | .104 | | |
| | Total | 7.290 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KOMITMEN

Sumber: Data olahan, SPSS

Berdasarkan data pada tabel 5.34 diatas, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.3.4.3 Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada data dibawah:

Tabel 5.35
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .736 ^a | .542 | .514 | 3.22881 |

a. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan_Kerja_Fisik, X1_Komitmen_Organisasi

Sumber: Data olahan, SPSS

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa hubungan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan hasil sebesar 0,542 atau 54,2%. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% (100%- 54,2%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.4 Pembahasan

Langkah tepat untuk menerapkan sebuah komitmen organisasi pada sebuah organisasi menjadi bagian terpenting demi memperoleh kepuasan kerja yang maksimal. Selain itu, faktor lainnya yang perlu diperhatikan adalah dengan senantiasa menjaga kondisi lingkungan kerja untuk mendukung kenyamanan dalam beraktivitas menyelesaikan tugas.

Berdasarkan dari hasil pengujian pertama yang dilakukan, didapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Secara umum, para responden memberikan penilaian secara positif terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Harman Setiyawan yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawan, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan dari hasil pengujian kedua yang dilakukan, menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru.

Dapat dilihat secara keseluruhan, para responden memberikan penilaian secara positif terhadap variabel lingkungan kerja fisik. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Quinerita Stevani dan Mahendra Fakhri yang menyebutkan adanya bahwa ada pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Secara teoritis, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Apandi Saputra dan Seno Andri (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen berkaitan juga dengan kontribusi karyawan yang diberikan untuk organisasi dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan keamanan dan keberhasilan kerja yang dicapai karyawan. Maka terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Seperti tertuang dalam pengertian kepuasan kerja menurut Davis, 1995 (dalam Indrastuti, 2014) merupakan perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Dari rekapitulasi data berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan, diperoleh bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hasanah Surveyor Raya menunjukkan hasil yang baik. Karena dalam sebuah perusahaan memang diperlukan adanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang saling mendukung dan berkaitan

antara keduanya. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian lapangan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi pada penelitian ini adalah adanya pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik 54,2% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hasanah Surveyor Raya, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Artinya koefisien variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang cukup.

Untuk itu, secara keseluruhan penelitian ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik pada perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari uraian dan analisa yang telah dilakukan peneliti, maka secara garis besar hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasanah Surveyor Raya Pekanbaru. Dari hasil rekapitulasi yang dilakukan, terdapat dua indikator yang memiliki skor jawaban tertinggi dan terendah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Skor jawaban tertinggi diperoleh dari indikator (kepuasan terhadap atasan) sedangkan skor terendah diperoleh dari indikator mengenai kepuasan terhadap promosi. Artinya bahwa kedepannya promosi jabatan untuk karyawan harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan.
2. Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif dan masuk kedalam kategori baik. Adapun indikator tersebut antara lain (memiliki kepedulian yang tinggi terhadap nasib perusahaan, memiliki keinginan yang kuat tetap bekerja, membutuhkan penghidupan dengan bekerja, sulit meninggalkan pekerjaannya, memperoleh banyak hal dan bersedia menjalankan segala bentuk tugas).
3. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa aspek lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena

masuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini didukung berdasarkan kategori indikator antara lain (bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas tersedia, dan kendaraan operasional) dan tentunya kondisi mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi karyawan.

6.2 Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan oleh peneliti sehubungan dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. PT Hasanah Surveyor Raya hendaknya perlu lebih mampu mempertahankan dan meningkatkannya, sehingga karyawan dapat memaksimalkan tanggung jawabnya dalam bekerja dan mewujudkan tujuan perusahaan. Meskipun komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sudah tergolong baik.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian, diperoleh nilai variabel lingkungan kerja fisik termasuk kedalam kategori baik. Sehingga perusahaan hanya perlu melakukan peningkatan untuk tetap bisa menjaga, mempertahankan dan mendukung rasa aman dan nyaman pada setiap karyawan ketika bekerja.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan dapat memberikan bonus yang sesuai antara pendidikan karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Hal ini agar kepuasan dalam diri karyawan tidak berubah dan pekerjaan yang dihasilkan karyawan juga sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan.

4. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan diluar variabel yang telah penulis teliti saat ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Quinerita dan Mahendra Fakhri. 2015. *Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*. MODUS Vol. 27 No. 2
- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. (JAAI) Vol. 12 No.1 Juni 2008
- Rimata, Ega Praja. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Pos Indonesia Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Eka, Dwi, Bambang, dan Hamidah. 1996. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*. Jurnal Bisnis. (JAB)/Vol. 40 No.1 November 2016
- Moekijat. 2005. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Mandar Maju
- Griffin, R.W. 2004. *Management , 7th Edition*. Massachusetts : Houghton Mifflin Company
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik/Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S.M.M., penyunting: Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung, MM, Ak., C.A. Pekanbaru: UR Press, 2011.*
- Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja karyawan Pada Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. Skripsi. Depok : Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen, P Judge, Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba 4

Nitisemito, Alex 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Sembilan. Edisi ke Empat. Jakarta : Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta

L. Aritonang, Fauziah, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang dan Okta V. Saragih. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro*. Jurnal Manajemen. Vol. 5 No. 1 Mei 2019

Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. Pekanbaru : Universitas Riau Press

Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

