PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG

SKRIPSI

DAMAR KUNCARA
105721101722

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

DAMAR KUNCARA
NIM: 105721101722

Untuk Memenuhi Persyaratam Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025

MOTTO

”Hidup Mulia, Mati Syahid ”

PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta Karunianya Sehingga Skripsi ini Telah Terselesaikan dengan Baik.

Alhamdulillahi Rabbil’Alamiin

Skripsi ini Kupersembahkan untuk Kedua orang tua ku tercinta, Kakak Perempuan ku, Istriku Tersayang, Kedua Anak ku dan orang-orang yang telah memberikan bantuan dan dukungan hingga skripsi ini terselesaikan, dan untuk Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

PESAN

” Hope for the Best, Prepare to the Worst”

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian	: Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang
Nama Mahasiswa	: Damar Kuncara
No. Stambuk/NIM	: 105721101722
Program Studi	: Manajemen
Fakutas	: Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 27 Februari 2025

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M	**Muh. Nur R, S.E.,M.M**
NIDN: 0907028401	**NIDN:0927078201**

Mengetahui,

Dekan	Ketua Program Studi
Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si	**Nasrullah, S.E.,M.M**
NBM :651 507	**NBM:1151 132**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama :DAMAR KUNCARA, Nim :105721101722 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H/ 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Sya'ban 1446 H
27 Februari 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas ujian : Dr.Ir.H. Abd.Rakhim Nanda, S.T., M.T.,I.P.U. (.....)
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE,.M.Si (.....)
   (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE,M.Acc (.....)
   (Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Ir Ahmad AC, S.E,.M.M (.....)
   2. Dr. Samsul Rizal, S.E,.M.M (.....)
   3. Muh. Nur R., S.E,.M.M. (.....)
   4. Dr. Muhammad Nur Abdi,S.E,.M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr.H. Andi Jam'an, SE,. M.Si
NBM :651 507

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Damar Kuncara

Stambuk : 105721101722

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi Yang Saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 27 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,

Damar Kuncara
NIM :105721101722

Diketahui Oleh :

Dekan

Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM :651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E.,M.M
NBM:1151 132

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang
bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: DAMAR KUNCARA
NIM	:105721101722
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ***(Non-exclusive Royalty Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"Pengaruh Faktor Lingkunan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan,

METERAI TEMPEL
DEAMX178937743

DAMAR KUNCARA
NIM :105721101722

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat limpah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan punulis. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabat – sahabatnya. Skripsi yang berjudul **"PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG'.**

Sebagai salah satu syarat untuk memproleh gelar sarjana pada program studi Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Makassar

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak . begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasi banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Ayahanda Tercinta, Ir. Umar Kayan. Terima kasih telah berjuang untuk kehidupan penulis beliau beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, serta memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Ibunda Tercinta, Idalia. Terima kasih sebesar – besarnya penulis sampaikan kepada beliau atas segalah bantuan, dukungan, semangat

dan doa di berikan selama ini, dan terima kasih sudah menjadi ibu yang luar biasa untuk penulis.

3. Bapak Dr.Ir.H. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU. Rektor Universitas Muhammadinyah Makassar.
4. Dr. H. Andi Jam'an. SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadinyah Makassar.
5. Bapak Nasrullah. SE.,MM Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M. Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
7. Bapak Muh. Nur R, SE.,MM. selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
8. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tek kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulisan selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf Dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Rekan-rekan Mahasiswa yang tidak sempat saya sebut namanya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis program Manajemen angkatan 2020,2021,dan 2022 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantunnya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Keluarga Besar Tercinta. Penulis mengucapkan Terima kasih Sebanyak – bayaknya atas dukungan dan dan motivasi yang telah punulis terima selama menjalankan studi.

12. Terima kasih untuk sahabat – sahabat serta teman saya yang selalu memberikan saya dukungan dan motivasi sehingga penulis biasa menyelesaikan studi ini.

Akhirnya, sengguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknnya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamnya kepada Almamater Tercinta kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 27 Februari 2025

Damar Kuncara

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

DAMAR KUNCARA.2024.*Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Pembimbing I Samsul Rizal dan Pembimbing II Muh Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor lingkungan kerja fisk dan non fisik terhadap kepuasan karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif serta populasi sebanyak 79 orang dengan metode sampel jenuh. analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji t menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.

Hasil dari penelitian ini menunjukan variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai koefisien regresi 0,479 dengan signifikasi 0,00 dan variabel lingkungan kerja non fisik nilai koefisien regresi 0,232 dengan signifikasi 0,01 yang berarti variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan yang mana semakin lingkungan kerja fisik dan non fisik meningkat semakin meningkat pula kepuasan karyawan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja non Fisik, Kepuasan, PLN Panakkukang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

DAMAR KUNCARA.2024. The Influence of Physical and Non-Physical Work Environmental Factors on PT PLN (Persero) ULP Panakkukang Employee Satisfaction. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Samsul Rizal and Muh Nur Rasyid.

This research aims to examine the influence of physical and non-physical work environment factors on employee satisfaction. The approach used in this research was quantitative and the population was 79 people with a saturated sample method. The data analysis used was instrument validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and t tests using the IBM SPSS version 26 application.

The results of this research show that the physical work environment variable has a regression coefficient value of 0.479 with a significance of 0.00 and the non-physical work environment variable has a regression coefficient value of 0.232 with a significance of 0.01, which means that the physical and non-physical work environment variables have a significant positive effect on employee satisfaction, where the more the physical and non-physical work environment increases, the more employee satisfaction increases.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Satisfaction, PLN Panakkukang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

SKRIPSI ..... **i**

JUDUL ..... **ii**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

ABSTRAK ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xv**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

- **A. Latar Belakang** 1
- **B. Rumus Masalah** 6
- **C. Tujuan Penelitian** 6
- **D. Manfaat Penelitian** 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**

- **A. Tinjauan Teori** 8
  - **1. Pengertian Lingkungan Kerja** 8
  - **2. Faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan fisik** 10
  - **3. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik** 15
  - **4. Kepuasan Kerja** 17
- **B. Penelitian Terdahulu** 21
- **C. Kerangka Pikir** 35
- **D. Kesimpulan Sementara (Hipotesis) Penelitian:** 36

BAB III METODE PENELITIAN **38**

- **A. Jenis Penelitian** 38
- **B. Tempat dan waktu Penelitian** 38
- **C. Jenis Dan Sumber Data** 38
- **D. Populasi Dan Sampel** 39
- **E. Teknik Pengumpulan Data** 40
- **F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel** 41
- **G. Teknik Analisis Data** 44
- **H. Uji Hipotesis** 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **49**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 51
B. Hasil Penelitian 53
C. Pembahasan Hasil Penelitian 67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 69
DAFTAR PUSTAKA 70

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pra survey Lingkungan kerja non fisik 5

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PLN ULP Panakkukang 53

Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas Histogram 59

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Monitoring Temuan Sidak PLN ULP Panakkukang 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1 Populasi PT PLN Panakkukang 41
Tabel 3.2 Operasional Variabel 44
Tabel 3.3 Skala Instrumen Kuiesioner 45
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian 53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia 54
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 55
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas variabel X1 57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas variabel X2 57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas variabel Y 58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.9 One Sample Kolgomorov-Smirnov Test 60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas 61
Tabel 4.11 Hasil Uji Gletsjer 63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regeresi Linear Berganda 64
Tabel 4.13 Hasil Uji R Square 65
Tabel 4.14 Hasil Uji T 66

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan hidup insani dalam memenuhi kebutuhan dasar dapat diraih melalui bekerja. Pada dasar setiap kita, sebagai manusia merupakan asset yang sangat penting untuk diperhatikan secara berkelanjutan. Manusia selalu mengharapkan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti, kompensasi yang memuaskan. Hubungan kerja yang baik, Peraturan organisasi yang jelas , *kredible* dan *relevan* serta lingkungan kerja yang aman Sejahtera baik secara fisik maupun siklis.

Peranan SDM disuatu organisasi untuk dapat berjalan dengan efektif dan memenuhi target selalu menjadi tantangan Perusahaan dalam rangka meningkatkan standar kepuasan karyawan dengan berbagai cara salah satunya meningkatkan standar mutu Dimana tempat sdm itu bekerja baik secara fisik dan non fisik.

Tujuan hidup seseorang pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok, melalui bekerja manusia akan menunjukan sikap yang loyal kepada organisasinya, oleh sebab itu perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi terhadap pekerjanya dengan menyediakan fasilitas - fasilitas lingkungan kerja yang baik secara fisik seperti ; bangunan yang layak, ruangan yang nayaman, peralatan elektronik yang mampu mendukung pekerjaan terselesaikan dengan baik. Tidak hanya dari fisik saja. dari sisi non fisik perusahaan juga harus memperhatikan demi meningkatkan kesejahteraan

karyawan, yang mana karyawan yang baik merupakan asset terpenting dalam keberlangsungan hidup Perusahaan.

Lingkungan tempat manusia bekerja terbagi menjadi dua yakni

a. Lingkungan Kerja fisik, yakni semua kondisi atau keadaan yang memiliki bentuk secara fisik dapat dilihat, disentuh langsung oleh karyawan yang mana hal tersebut dapat mempengaruhi pekerja secara langsung ataupun tidak langsung

b. Lingkungan kerja non fisik, semua kondisi atau keadaan yang mempengaruhi pekerja yang berkaitan dengan kualitas hubungan pekerjaan, baik hubungan secara horizontal (sesama) , vertical (atasan atau bawaan).

Perusahaan Listrik Negara atau yang lebih dikenal dengan PT PLN (Persero) merupakan salah satu BUMN yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) ULP Panakkukang merupakan Unit Layanan Pelanggan dari Badan Usaha Milik Negara yang merupakan turunan dari PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebagai unit Pelaksana/Area dan PT PLN (Persero) UID Sulselrabar setingkat unit induk. PT PLN (Persero) sendiri berkedudukan di Jalan Letjend Hertasning Kelurahan Pandang Kecamatan Panakkukang Makassar yang bergerak dibidiang distribusi ketenagalistrikan di daerah Makasar. Fungsi operasional unit ULP Panakkukang secara umum yakni melayani pasang baru dan tambah daya, melaksanakan kegiatan pencatatan meter, melayani gangguan individu pelanggan, melaksanakan kegiatan *recovery emergency* pada gangguan keteknikan jaringan, dan melaksanakan pemasaran produk-produk terbaru PLN.

Dalam menjaga keandalan sistem operasional dan pelayananya PLN secara umum memiliki budaya sidak atau *site visit* yaitu kunjungan pejabat PLN

baik tingkat Unit Induk Distribusi PLN Sulselrabar ataupun Unit Pelaksana Pelayanan Pelaksana yang tersebar di wilayah kerja Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat. Umumnya sidak dilaksanakan di unit-unit terdapan seperti Unit Layanan Pelanggan bahkan kantor pelayanan untuk memastikan keandalan dan kesiapan SDM dalam bertugas serta memastikan kondisi faktor keselamatan di lingkungan kantor telah dipersiapkan dengan baik dan juga untuk melihat secara langsung lingkungan fisik lokasi kerja di unit-unit terdepan. Harapannya manajemen dapat melihat langsung temuan-temuan untuk segera diperbaiki dalam rangka perbaikan sistem, keandalan dan lingkungan fisik kantor. Adapun data site visit kunjungan beberapa struktural ke PLN ULP Panakkukang yang terdata pada bagian K3L & KAM yakni pada tahun 2023 dan 2024:

Tabel. 1.1 Monitoring Temuan Sidak/Inspeksi PLN ULP Panakkukang

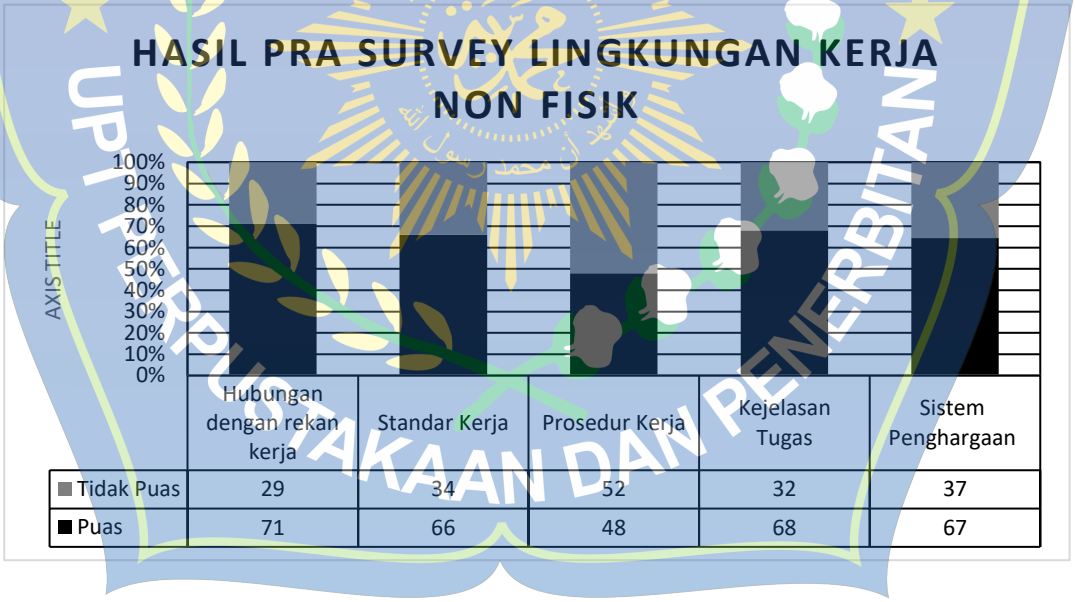
NO	Temuan	Rekomendasi	Inspektor	Jabatan	PIC	Tanggal Temuan	Realisasi
1	Temuan Manager terkait cat dinding kantor yang telah menua	Usulan renovasi Cat dinding kantor	Ari Tirta Prawita	Manager PLN UP3 Makassar Selatan	Supervisor Pelayanan dan Administrasi	23/05/2023	20/12/2023
2	Perlunya penyucian AC pada bagian Distribusi, Yantek dan K3	Pembersihan AC	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Supervisor Pelayanan dan Administrasi	23/05/2023	24/05/2023
3	Pembuatan Sarana Titik Kumpul mohon dibuatkan plang titik kumpul dan pengecatan titik kotak referensi seperti Titik Kumpul UP3 Makassar Selatan	usulan pembuatan Titik Kumpul	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Team Ledar K3L & KAM	14/06/2023	21/06/2023
4	Tinjauan Atap bocor dari usulan TL K3L ULP Panakkukang	Usulan Renovasi Perbaikan atap	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Supervisor Pelayanan dan Administrasi	16/06/2023	20/12/2023
5	Pencahayaan pada ruangan kantor PLN ULP Panakkukang kurang dari 100 Lux	Penggantian instalasi lampu dengan membeli lampu yang mampu menerangkan sebesar minimal 100 lux	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Team Ledar K3L & KAM	10/07/2023	12/07/2023

NO	Temuan	Rekomendasi	Inspektor	Jabatan	PIC	Tanggal Temuan	Realisasi
6	Evaluasi Kinerja Cleaning Service ditemukan ruangan pelayanan Teknik berantakan dan toilet ruangan tersebut perlu penggantian tehel karena telah berlumut	Pengurangan SLA kontrak Cleaning Service dan Renovasi lantai Toilet di semua ruangan	Ari Tirta Prawita	Manager PLN UP3 Makassar Selatan	Supervisor Pelayanan dan Administrasi	22/08/2023	20/12/2023
7	hasil sidak ditemukan tidak tersedianya Grounding Set di mobil unit 1 pelayanan teknik pln panakkukang	teguran ke pln tarakan dan komitmen personil untuk selalu menyediakan grounding set di mobil pelayanan teknik	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Team Leader Teknik	20/09/2023	20/09/2023
8	Temuan kebersihan kwH bongkar eks penggantian berkala terhambur didepan gudang karena overload	verifikasi kWh bongkar dengan mengklasifikasi retur ke gudang atau garansi	Ari Tirta Prawita	Manager PLN UP3 Makassar Selatan	Team Leader Transaksi Energi	18/10/2023	25/10/2023
9	Temuan terkait instalasi listrik yang berisiko potensi arus pendek pada ruangan Transaksi Energi	rebuild instalasi listrik di ruangan TE	Nasrul Ansar	Manager K3L & KAM UID Sulselrabar	Team Leader Teknik	16/11/2023	21/11/2023
10	Temuan pohon ketapang didepan kantor ULP panakkukang hampir menyentuh kabel Jaringan Udara Tegangan Menengah	Merampal pohon tersebut oleh petugas rampal	Khalid Khusein	Asisten Manager Jaringan	Team Leader Teknik	13/12/2023	14/12/2023
11	Dekorasi ruang pelayanan pelanggan perlu diperbarui karena sebagian meja dan kursi pelanggan sudah lapuk	Usulan Perbaikan ke UID terkait renovasi ruang customer service	Gamal Rizal Kambey	Manager UP3 Makassar Selatan	Team Leadar PAD	17/01/2024	
12	Penambahan APAR pada ruang Verifikator	Pembelian 1 unit APAR	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Team Leader K3L & KAM	21/02/2024	22/02/2024
13	tidak tersedianya peralatan kerja keselamatan full body harness pada kotak lemari APD PLN Panakkukang	pengadaan Full body harness 1 Set	Syahruddin Nur	Team Leader K3L & KAM	Team Leader K3L & KAM	20/03/2024	22/03/2024
14	kondisi depan kantor PLN Panakkukang tepatnya di bekas ruangan optel perlu perbaikan segera dekorasi dengan tema safety	usulan renovasi ruangan bekas optel	Gamal Rizal Kambey	Manager UP3 Makassar Selatan	Team Leader K3L & KAM	18/04/2024	23/04/2024
15	Kebersihan ruangan santiasi kantor disekitar container ruang ail mohon untuk minggu ini mengadakan kerja bakti	Kegiatan kerja bakti tanggal 17 Mei 2024 Jumat Bersih	Siti Zhara Jania Hamzah	Team Leader K3L & KAM	Team Leader K3L & KAM	06/05/2024	17/05/2024

NO	Temuan	Rekomendasi	Inspektor	Jabatan	PIC	Tanggal Temuan	Realisasi
16	perlunya pembuatan pagar samping kiri kantor di arah gudang untuk membuat sistem pengamanan satu pintu	sulan pembuatan pagar	Gamal Rizal Kambey	Manager UP3 Makassar Selatan	Team Leader K3L & KAM	11/06/2024	18/07/2024
17	temuan security wanita tidak menggunakan kopel	teguran untuk security atas nama Ira	Budiono	General Manager UID Sulselrabar	Team Leader K3L & KAM	18/09/2024	18/09/2024

Sumber : Data Primer,2024

Berdasarkan Tabel diatas terdapat 9 temuan terkait tentang faktor lingkungan kerja fisik yang harus diperbaiki lagi. Sisanya 8 temuan terkait pemenuhan faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dari tabel tersebut terlihat jelas bahwa PLN berupaya untuk meningkatkan sarana dan prasarana lingkungan kerja fisik kantor untuk memastikan kebersihan, kenyaman, keamanan dan keasrian.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja non fisik
Sumber data : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden *pra-survey* tentang lingkungan kerja non fisik bahwa 71 persen merasa puas dan 29 persen merasa tidak puas

terhadap indikator hubungan dengan rekan kerja, pada indikator standar kerja sebesar 66 persen merasa puas dan 34 persen merasa tidak puas, pada indikator prosedur kerja didapati nilai 48 persen puas dan 52 persen tidak puas, selanjutnya indikator kejelasan tugas sebanyak 68 persen merasa puas dan 32 persen tidak puas dan indikator *reward* 63 persen merasa puas dan sisanya 37 persen tidak puas. Dari hasil pra-survey yang disebar oleh peneilit terlihat jelas ada beberapa indikator yang masih harus ditingkatkan oleh Perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis ingin meneliti tentang ”Pengaruh Faktor lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang”.

B. Rumus Masalah

Rumusan masalah yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Faktor Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang?
2. Apakah Faktor Lingkungan Kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diambil berdasarkan Rumusan Masalah dan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis menetapkan sebagai berikut:

1. Agar dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang
2. Agar dapat mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat dari segi Teoritis

   Harapannya hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dalam mengembangkan ilmu tentang manajemen sumber daya yang berkaitan dengan manusia dari faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Manfaat Praktis

   a. Untuk Peneliti

      Memberikan tambahan wawasan secara langsung mengenai ilmu sumber daya manusia secara khusus faktor yang dapat mempengaruhinya yakni lingkungan kerja fisik maupun non fisik terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

   b. Untuk Instansi

      Peneliti berharap hasil skripsi ini dapat membawa dampak positif kepada perusahaan serta memberikan referensi untuk menentukan kebijakan yang berhubungan dengan faktor lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik pada kepuasan karyawan PT PLN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Surijadi and Idris 2020) menjelaskan bahwa semua alat bahan dan perkakas yang ditemui, lingkungan sekitarnya dimana individu melakukan pekerjaan, cara atau metode kerjanya, serta penyettingan kerjanya baik sebagai individu ataupun sebagai kesatuan dalam kelompok adalah lingkunga kerja.

Menurut pakar yakni, Nitisemito dalam (W Enny 2019) lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua sesuatu atau atribut yang berada disekeliling tempat kerja tenaga kerja dan mampu memberikan pengaruh melaksanakan tugas operasional yang menjadi tanggung jawabnya contoh nya dengan alatu pengatur suhu ruangan *air Conditioner (AC),* Penerangan yang dapat membantu pekerja dengan jelas dimatanya dan lain sebagainya.

Ahyari dalam (W Enny 2019) menjelaskan bahwa adalah satu lingkungan tempat kerja dimana para karyawan tersebut beraktivitas produktif didalamnya. Sedangkan definisi menurut Rekoshadiprojo dengan Gitosudarmo dalam (W Enny 2019) menjelaskan definisi lingkungan kerja yakni keadaan dan situasi kondisi di tempat kerja yang perlu ditata atau diatur sehingga tidak meberikan dampak buruk terhadap pekerjanya dan dapat memberikan dampak positif terhadap

perusahaan yakni bertambahnya produktivitas dan efisensi biaya produksi pertahun.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja menurut (W Enny 2019) , yaitu ;

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan Kerja fisik adalah segala keadaan yang memiliki penampilan fisik tidak abstrak yang ada di sekitar linkungan kerja yang mampu memberikan pengaruh terhadap pekerjanya baik dampak yang diberikan langsung ataupun dampak yang tidak langsung, lingkungan kerja sendiri diklasifikasikan menjadi dua bagian:

a. Lingkungan yang mana secara langsung dapat memberikan dampak atau pengaruh secra langsung terhadap karyawan (misalnya: Medan Kerja, Laboratorium kerja, lemari dll).
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, juga dikenal sebagai lingkungan kerja, yang memengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan faktor lainnya.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua hal yang berhubungan dengan kualitas relasi antar pegawai, atasan , dan bawahan atau semua ekositem sumber daya manusia dikantor. Lingkungan seperti ini tidak bisa disepelekan, seharusnya perusahaan mencipatakan kondisi yang sehat terkait hubungan antar sesama pegawai, bawahan , atasan dan lingkungan sdm kantor. Lingkungan yang paling ideal adalah lingkungan dengan ciri

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

saling membantu seperti halnya satu keluarga, komunikasi yang ramah dan efektif, serta mengimplementasikan sistem saling menguntungkan atau hubungan yang bermutu. Untuk menciptakan lingkungan yang harmonis manajemen perlu memperhatikan:

a. memberikan ruang waktu terhadap semua karyawannya adalah hal pengendalian , aspirasi emosional , dan interaksi dengan tim, sambil menumbuhkan hal-hal yang dapat menciptakan inovasi yang strategis untuk kemajuan perusahaan.
b. Adanya manajemen yang mengatur terkait relasi dilingkungan sdm kantor . hal tersebut bertujuan untuk menjaga kinerja perusahaan agar selalu stabil dan terhindar dari kendala kendala internal khususnya hubungan antar pegawai. Hal tersebut menandakan bahwa manusia sejatinya adalah mahluk Tuhan yang istimewa bukanlah mesin atau robot ciptaan manusia. Dan hal tersebut juga menujukan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi dengan keuntungan.

3. Faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap lingkungan fisik

Manusia dapat menjalankan kewajibannya dengan sempurna dan mencapai hasil melampaui target jika didukung oleh faktor-faktor yang tidak langsung seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan yang dianggap ideal memungkinkan individu dapat bekerja secara maksimal, tanpa harus menghawatirkan lingkungan kerja yang tidak aman, dan tidak nyaman. Ketidakidealan lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif dalam waktu yang realtif panjang, selain daripada itu lingkungan yang kurang baik menguras energi dan kesempatan khususnya dalam hal waktu, menurut

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sedarmayanti dalam (Wiranawata 2021) faktor-faktor yang dapat memberikan dampak positif bagi pekerja yakni

a. Penerangan atau Pencahayaan yang tidak menganggu penglihatan

Penerangan yang baik memberikan dampak yang signifikan terhadap tenaga kerja dalam menjaga Kesehatan matanya dan produktivitas harian dalam bekerja. Oleh sebab itu, penting untuk memastikan kualitas penerangan yang sesuai dengan peraturanyang berlaku sesuai peraturan Menteri tenaga kerja. Penerangan yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis dari peraturan Menteri tersebut dapat memberikan efek negatif bagi Perusahaan seperti memperlambat produksi, meningkatkan *error* hasil produksi, dan yang pasti kedua hal tersebut, ada empat kategori terkait klasifikasi pencahyaan di tempat kerja:

1. Pencahayaan yang langsung menyuplai penerangan aktivitas pekerja atau disebut pencahayaan langsung
2. Pencahayaan langsung namun masih melalui perantara dalam operasi penerangannya disebut pencayahaan setengah langsung
3. Pencahayaan yang bersumber dari pencahayaan tidak secara langsung
4. Pencahayan yang memiliki sumber setengah tidak langsung.

b. kondisi suhu atau tempratur yang berada di tempat kerja

setiap individu tenaga kerja memilki rangsangan terhadap kondisi suhu atau tempratur di tempat kerja yang berbeda-beda. Secara alamiah tubuh manusia akan selalu berusaha untuk menormalkan suhu tubuh kita terhadap peruabahan suhu eksternal. Akan tetapi sistem adaptasi tubuh manusia mempunyai keterbatasan dalam bekerja, yakni sistem tempratur tubuh manusia hanya mampu menyesuaikan suhu

selama perubahaanya tida melebihi dari 20 % untuk tempratur panas dan hanya 35 % untuk tempratur suhu dingin dibandingkan dengan suhu normal. Berdasarkan penelitain para ahli dibidangnya , setiap level suhu mempengaruhi dampak yang saling berbeda satu sama lain. Namun hal ini tidak berlaku secara sama pada setiap individu dikarenakan setiap individu memiliki level beradaptasi yang berbeda-beda sesuai pada lingkungan tempat tinggal mereka.

c. Level kebasahan atau kelembapan pada kondisi tempat kerja

Jumlah kadar air yang ada pada kandungan udara, dapat diinterprestasikan dengan prosentase. Kebasahan atau tingkat level kelembapan berkaitan erat dengan temparatur udara, dan secara Bersama-sama baik itu, radiasi panas, level kelembapan, Tingkat tempratur , serta level kecepatan udara yang bergerak dari udara tersebut dapat memberikan dampak terhadap tubuh manusia ketika panas tersebut masuk dan dikeluarkan oleh tubuh manusia itu sendiri. Kondisi Dimana level tempratur udara menjadi sangat panas dan memiliki level kelembapan yang tinggi.

d. Pengaturan sistem keluar masuk udara dengan baik atau sirkulasi udara

Hal yang paling dibutuhkan manusia adalah bernafas dengan oksigen yang memiliki kualitas yang baik. Oksigen juga berperan untuk menjaga kelangsungan hidup mahluk hidudp di dunia. Kekakayan jenis hayati di Indonesia merupakan karunia Tuhan yang maha kuasa untuk memberikan nikmat oksigen yang baik. Tanaman pada siang hari menghasilkan banyak oksigen yang dibutuhkan oleh tubuh manusia. Sirlkulasi yang baik ditempat kerja hendaknya memperhatikan jumlah

exhaust dengan ukuran bangunan tempat kerja. Perusahaan juga harus memperhatiakan kualitas udara dengan rutin mengecek udara ambien pada laboratorium yang tersertifikasi sesuai kewenangan pengawas lingkungan kerja.

e. Tingkat bising pada ruang kerja

Tingkat kebisingan di tempat kerja merupakan instrumen yang sangat berpengaruh dalam aktivitas produktivitas kerja tenaga kerja. Menurut para ahli ada tiga hal yang menentukan kebisingan itu sendiri dan berdampak pada efektifitas kerja manusia;

1. Durasi kebisingan
2. Dampak atau seberapa pengaruhya kebisingan tersebut tehadap manusia
3. Frekuensi kebisingan , semakin lama durasi kebisingan akan semakin berbahaya pada Kesehatan manusia khususnya pada fungsi pendengaran manusia.

f. Mechanical Vibration (*getaran* mekanik dilokasi kerja)

Mechanical vibration atau getaran mekanik dilokasi kerja getaran yang ditimbulkan oleh aktivitas mesin-mesin produksi, peralatan kerja, utility dan lain sebagainya yang dapat menggangu aktivitas pekerjaan. Getaran pada tempat kerja haruslah dikendalikan dengan baik. pada tubuh manusia bila terlalu sering dan konsisten menerima getaran maka dapat memberikan efek negative terhadap tubuh manusia.

g. Aroma dilokasi pekerjaan

Aroma ditempat kerja haruslah diperhatikan oleh perusahaan agar pekerja dalam menjalakankan tugas nya tidak terganggu oleh

aroma-aroma yang menggangu baik secara penciuman maupun Kesehatan. Konsentrasi kerja dipengaruhi secara langsung oleh kondisi aroma ditempat kerja semakin nyaman aroma ditempat kerja, maka tidak adanya kendala yang dapat menjadi alasan pekerja untuk tidak memaksimalkan kinerja.

h. Pewarnaan di tempat kerja

Pewarnaan ditempat kerja merupakan bentuk visualisasi terhadap kenyamanan mata ditempat kerja, Perusahaan haruslah memfokuskan warna-warna yang nyaman dimata para pekerja atau memberikan desain warna sesuai dengan identitas Perusahaan agar dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri tenaga kerja. Secara medis pewarnaan yang terlalu pekat atau dapat mengganggu lensa mata manusia tidak disarankan untuk digunakan walaupun hal tersebut merupakan ipaya Perusahaan untuk menghias kantor artinya Perusahaan harus mempertimbangkan dengan benar pemilihan desain warna ditempat kerja.

i. Penataan hiasan dekorasi

Masih memiliki hubungan denga pewarnaan ditempat kerja, dekorasi menuntut Perusahaan harus menjalankan prisnsip 5S yakni *Seiri, seiso, seiton, seiketsu*, dan *shitsuke*. Harapanya manajemen dapat memperthatikan dekorasi ruangan yang memberikan kesan nyaman atau disukai oleh mayoritas tenaga kerja. Agar tenaga kerja bersemangat kerja dan bangga bekerja diperusahan.

j. Pemutaran nada musik dilokasi kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Para ahli berpendapat bahwa pada nada nada tertentu dapat membangkitkan manusia untuk berbuat lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Musik ditempat kerja merupakan bentuk hiburan ringan agar pekerja selalu teguh dalam bekerja. Dan melodi-melodi mengiringi setiap aktivitas pekerjaan. Musik yang baik ditempat kerja musik yang bergenre disukai oleh mayoritas tenaga kerja.

k. *Security System* pada tempat kerja

Keamanan pada tempat kerja merupakan harapan bagi tenaga kerja bahkan orang lain seperti tamu, vendor dan anak magang. Keamanaan haruslah menjamin baik secara fisik maupun psikologis. Sehingga Perusahaan wajib memastikan system security yang baik untuk semua individu yang berkaitan dengan aktiivtas pekerjaan.

4. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan kerja menurut sedamaryanti dalam jurnal (Megawati, Hasanuddin, and Kornelius 2019) adalah segala kondisi yang berlangsung yang berhubungan dengan keterkaitan kualitas relasi kerja, baik relasi dengan pimpinan maupun dengan sesama partner kerja dan staf atau anggota yang dbawahi. menurut Wursanto dalam (Megawati, Hasanuddin, and Kornelius 2019) memberikan penjelesan mengenai faktor lingkungan kerja bukan fisik yakni sesuatu yang berhubungan dengan faktor siklis. Yang artinya dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja bukan fisik ini disebut juga lingkungan kerja psikologis, yakni keadaan di lokasi kerja yang tak berwujud tapi dapat dirasakan namun tak dapat ditangkap oleh panca indra secara langsung tetapi pengaruhnya dapat memberikan dampak secara langsung pada individu tenaga kerja, dimana faktor ini dapat dikatakan baik

apabila kualitas relasi antar ekosistem sdm di tempat kerja memiliki kualitas yang baik, sebaliknya jika lingkugan kerja non fisik ini tidak kondusif maka akan menimbulkan berbagai macam masalah internal seperti konflik bahkan perpecahan antar sdm yang tentunya berhubungan langsung dengan realisasi kinerja pegawai, biaya anggaran perusahaan, profit, produktivitas dan turunnya semangat kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam (Nurmala Deva 2022). Lingkungan kerja non fisik dapat dilaksanakan pengukuran dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang harmonis dengan partner kerja pastinya dapat membuat kondisi psikologi yang positif bagi semua pekerja.
2. Standar Kerja. Merupakan persyaratan pekerjaan, fungsi atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemilik kerja sebagai target yang mesti dicapai bagi karyawan. Semakin sulit target yang ditentukan , kondisi psikologi karyawan akan semakin rumit.
3. Prosedur Kerja adalah tahapan-tahapan dalam peraturan kerja untuk menyelesaikan suatu tugas kerja pada suatu pekerjaan. Tingkat kesusahan prosedur akan mempengaruhi kondisi psikologi karyawan
4. Kejelasan Tugas, penyelesaian pekerjaan harulsah diselesaikan secara utuh dan dapat dipahami karyawan. Semakin baik kejelasan tugas , semaikn baik pula kondisi psikologi karyawan.
5. Sistem Penghargaan adalah sebuah aturan atau kebijakan yang bertujuan untuk memberikan penghargaan pencapaian karyawan tentang penyelesaikan pekerjaan yang dilakukan melampaui standar ataupun inovasi-inovasi yang dihasilkan pada prosedur kerja. Sistem

reward yang tidak jelas dan adil dapat memperburuk kondisi psikologi karyawan

5. Kepuasan Kerja

Sikap yang dapat diartikan baik atau positif dari individu pekerja mencakup apa yang dirasakan dan perilkaku terhadap job deskripsnya melalui sistem penilaian satu dari sekian banyak perkerjaan sebagai perasaan dalam menghargai untuk mencapai nilai yang dianggap penting oleh organisasi merupakan pengeritian kepuasan kerja menurut arfandi dalam (Suwartiningsih 2022). Menurut Nuraini (Suwartiningsih 2022) ,Kepuasan kerja berarti kepuasan yang diresapi dalam bekerja untuk menerima sanjungan, hasil kerja, promosi, perlakuan yang didapat, dan kondisi suasana lingkungan kerja yang memuaskan hatinya dan dianggap baik . berdasarkan pendapat dadang dalam (Suwartiningsih 2022), kondisi emosi yang senang atau tidak senang terhadap *job* deskripsi dari sebuah pekerjaan, menggambarkan apakah seseroang tersebut menyukai pekerjaannya atau tidak itulah yang isebut kepuasan. Sedangkan pemikiran badeni (Suwartiningsih 2022), tindakan seseorang terhadap pekerjaannya yang berbentuk perbuatan baik atau buruk, puas atau tidak puas. Tenaga kerja yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menunjukan loyalitasnya terhadap perusahaan dengan salah cara dapat kita lihat yakni absensi, seroang yang puas takkan jarang absen dalam pekerjaannya. Begitupun sebaliknya tenaga kerja yang tidak nyaman dengan pekerjaannya merasa stress dan menjadi beban hidup dalam menjalaninya . sehingga tenaga kerja sepertinya memiliki kecendurangan

untuk sering absen pada aktivitas harian pekerjaannya. Menurut Moorhead dan Griffin dalam (Suwartiningsih 2022).

Menurut Priansa dalam (Nurmala Deva 2022) kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana pegawai merasakan terkait pekerjaanya dan berbagai macam faktor dari pekerjaan itu sendiri, maka kepuasan kerja sangat berhubungan dengan tingkat kepuasan atau sejauh mana pegawai tidak puas dengan pekerjaannya. Dan mengidentifikasi beberapa kepuasan kerja dalam Sembilan indikator yakni:

1. Gaji, untuk melihat sejauh mana tingkat kepuasan pegawai dengan gaji yang ia terima, sistem kenaikan gaji serta besar kecil nya gaji yang ia anggap sepadan dengan usaha yang dilakukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh unsur upah dan gaji. Pegawai memastikan bahwa gaji merupakan hak mutlak yang harus diterima atas kewajiban yang telah ia berikan kepada Perusahaan.
2. Promosi, indikator ini mengukur Tingkat kepuasan pegawai terkait sistem promosi yang adil dan bijaksana. Pegawai akan melihat kesempatan yang diberikan Perusahaan untuk meningkatkan karir yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai dapat menilai apakah organisasi membuat sistem promosi yang adil dan memberikan kesempatan yang sama pada setiap pegawainya untuk meningkatkan karir dan jabatan atau hanya dibuat untuk segelintir orang saja. Promosi yang adil merupakan harapan semua pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi terhadap Perusahaan.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan), Indikator ini mengukur kepuasan kerja pegawai terhadap pimpinannya. Pegawai akan sangat senang bekerja dengan pimpinan yang bersikap memberikan support, penuh perhatian, menjadi teladan bagi bawahannya, mendengarkan sarqan bawahan, friendship, memberikan reward atau sanjungan kepada bawahan, hangat, dan memusatkan perhatian yang serius kepada bawahannya daripada bekerja dengan pimpinan yang acuh tak acuh, kasar, dan egois.
4. Tunjangan tambahan, Indikator ini menilai seperti apa pegawai merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya diperusahaan dimana ia bekerja.
5. Penghargaan, Aspek ini mengukur Tingkat kepuasan terhadap penghargaan yang berlaku diperusahaan ia bekerja. Setiap pegawai pasti ingin menampilkan effort, kerja keras, dan loyalitas yang ia berikan sebagai kontribusi Perusahaan untuk kemajuan organisasi dihargai dengan semestinya.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja, Indikator ini melihat kepuasan kerja berhubungan dengan prosedur dan instruksi kerja di tempat kerja. Hal -hal yang mempunyai relevansi diantara prosedur kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari birokrasi ditempat kerja, tahapan-tahapan dalam teknis pekerjaan dan Tingkat beban kerja
7. Rekan Kerja, Rekan kerja dapat menjadi ukuran terkait kepuasan kerja pegawai diperusahan. Rekan kerja yang baik dan memberikan kontribusi terhadap rekan kerjanya yang lain memberikan suasana kerja

yang nyaman dan harmonis sehingga mempengaruhi Tingkat kepuasan kerja

8. Pekerjaan Itu sendiri, Indikator kepuasan kerja sangat berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri maksudnya adalah Tingkat suatu pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan refreshing, kesempatan untuk selalu aktif, peningkatan pemahaman dan keilmuan, dan komplesitas pekerjaan.
9. Komunikasi ,Indikator ini menilai kepuasan yang berhbungan dengan keomunikasi dalam berinteraksi antara rekan kerja, atasan , bawahan dan manajemen lini. Komunikasi yang baik adalah komunikas yang lancar sehingga pegawai dapat memahami dan mengerti kewajiban kewajiban serta tugas tugas dan semua hal dalam organisasi

Sedangkan menurut Meilina dalam (Nurmala Deva 2022) indikator kepuasan kerja dapat diukur oleh beberapa hal yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Supervisi
4. Rekan Kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis yang memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Surijadi and Idris 2020)	Dampak Lingkungan kerja fisik dan Non Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada matahari departemen store di kota Ambon	Pada penelitian ini variabel x1 adalah lingkungan kerja fisik dan variable x2 lingkungan kerja non fisik sedangkan variable dependenya adalah kepuasan karyawan	Kuantitatif, Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan juga non fisik mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap level kepuasan pada karyawan Matahari di departemen store kota Ambon.
2	(Mukaromah and Marselina 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung)	X1 Lingkungan Kerja Fisik, X2 Lingkungan Kerja Non fisik , Y Kepuasan Kerja	Kuantitatif, Kualitatif	Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1 memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat
3	(Aulia and Baskoro 2022)	Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Kerja Karyaan KCU Pos Indonesia Malang	X1 Lingkungan Kerja Fisik, X2 Lingkungan Kerja Non fisik , Y Kerja	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik di KCU Pos Indonesia Malang berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil wawancara kepada informan dan mereka berpendapat bahwa lingkan kerja fisik kurang baik dan dapat mempengaruhi kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja non fisik pada KCU Pos Indonesia Malang seperti yang ditunjukkan pada hasil wawancara bahwa semakin baik

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					hubungan antara karyawan dengan karyawan, maupun atasan dengan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian lingkugan kerja fisik dan non fisik berdampak pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang karena hal tersebut mendukung karyawan saat mengerjakan pekerjaannya sehari-har
4	(Astutiningtyas, Chandra, and Wiyono 2021)	Analisis Gaya Kepimpinan dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melaui Kepuasan Kerja	X1 Gaya Kepimpinan, X2 Lingkungan Kerja Non fisik , Y 1 Kepuasan Kerja Y2	Kuantitatif Kualitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasa kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP Yogyakarta, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu 0.042 < 0.05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasa kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					BBTKLPP Yogyakarta, hal ini dapat diketahui dari nilai P- Value yaitu 0.000 < 0.05.Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP Yogyakarta, hal ini dapat diketahui dari nilai P- Value yaitu 0.227 > 0.05.Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP Yogyakarta, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu 0.912 > 0.05.Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					Yogyakarta, hal ini dapat diketahui dari nilai P-Value yaitu 0.006 < 0.05.Kepuasan kerja sebagai mediasi (intervening), tidak berpengaruh pada hubungan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP Yogyakarta dengan nilai t hitung (1.57) < t tabel (1.96). Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai semakin baik meskipun terlihat pengaruh ini tidak signifikan dengan P values 0.227, dan terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja sebagai mediasi (intervening) berpengaruh pada hubungan variabel lingkungan kerja

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					non fisik dan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di satuan kerja UPT Kementerian Kesehatan BBTKLPP Yogyakarta dengan nilai thitung (2.51) > t tabel (1.96). Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kinerja pegawai semakin baik, meskipun terlihat pengaruh ini tidak signifikan dengan P values 0.912
5	(Dharmawan and Nugroho 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri	X1 Lingkungan Kerja Fisik, X2 Lingkungan Kerja Non fisik , Y Kepuasan Kerja	Kuantitatif, Kualitatif	1. Pengujian secara simultan atau uji F, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. 2. Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. Maknanya adalah lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. Adapun maknanya adalah lingkungan kerja non fisik tidak dapat dijadikan acuan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hal ini mungkin dapat disebabkan oleh beberapa karyawan berpikir bahwa lingkungan kerja fisik tidak begitu penting terhadap kepuasan kerja mereka. 4. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa Nilai Adjusted R Square dari penelitian ini sebesar 72,7% yang disimpulkan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					bahwa dari variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel – variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Sedangkan sisanya sebesar 27,3% (hasil penguarangan dari 100% - 72,7%) dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak dijelaskan di luar penelitian ini.
6	(Pratama and Badar 2023)	Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik terhadap Kepuasn kerja Pegawai pada Kantor DPRD kota Bima 2023	X Lingkungan Non fisik , Y Kepuasan Kerja	Kuantitatif , Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telakukan maka dapat dapat peneliti mengambil kesimpulan bahwa : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti menyarankan agar Kantor DPRD Kota Bima untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					pegawai. Karena lingkungan kerja non fisik yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya. oleh karena itu perlu dilakukan pengecekkan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai sehingga berdampak pada tercapainya kepuasan kerja pegawai. Peneliti berharap akan ada penelitian selanjutnya Serta, Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini.
7	(Konandi, Win and Hidayati 2022)	Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya	X1 Lingkungan Kerja , X2 budaya, Organisasi , Z	Kuantitatif, Kualitatif	a. Tingkat pencapaian lingkungan kerja, budaya organisasi sekolah dan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
		Organisasi terhadap Kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru SD di Kecamatan Bandar baru Kabupaten Pidie Jaya	Kepuasan Kerja, Y Kinerja Guru		kepuasan kerja guru belum sepenuhnya mendukung kinerja guru sehingga tingkat kinerja guru baru mencapai 72,51%. b. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor (variabel) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, sebesar 85,64%,pengaruh faktor budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 86,08%. c. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung ketiga faktor (variabel) yang diteliti terhadap kinerja, yakni pengaruh lingkungan
8	(Indrasari, Purwo, and Puspitasari 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhdap Kinerja Guru SMY Yapalis Krian Meulaui Kepuasan Kerja	X1 Lingkungan Kerja Fisik, X2 Lingkungan Kerja non Fisik, Y Kinerja Karyawan, Z Kepuasan kerja	Kuantitatif, Kualitatif	Dari analisis regresi diperoleh bahwa R Square tertinggi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.990 > 0.67 dengan kategori kuat, artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
		sebagai Variabel Intervening			kerja fisik terhadap kepuasan yang dirasakan guru di SMK Yapalis Krian. Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja, menunjukkan nilai R Square yaitu sebesar 0.457 > 0.33 < 0.67 dengan kategori moderat. Artinya bahwa penambahan variabel intervening, maka tidak memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian dikarenakan nilai R Square yang lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar -0.040 yang bertanda negatif dan Nilai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					thitung dari Sobel Test Statistics diperoleh sebesar -1.457 < ttabel sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.721. Hal ini berarti Ha ditolak dan H0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, artinya bahwa hipotesis kelima yang berbunyi "Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMK Yapalis Krian", Ditolak.
9	(Tarigan, Girsang, and Martina 2022)	Penaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematang siantar	X1 Lingkungan Kerja Fisik, X2 Lingkungan Kerja Non fisik , Y Kepuasan Kerja	Kuantitarif, Kualitatif	Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. Oleh sebabitu, jika lingkungan kerja fisik diperbaiki atau ditingkatkan,

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					maka Produktivitas karyawan di tempat kerja juga akan meningkat.Di sisi lain, produktivitas akan turun jika lingkungan kerja non-fisik buruk atau memburuk2.Kinerja dan produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantardi pengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja tidak fisik. Oleh karena itu, apabilalingkungan kerja tidakfisik baik atau semakin baik maka produktivitas pegawaiPT Astra Honda Pematangsiantarakan meningkat. Sebaliknya jikalingkungan kerja tidakfisik atau menurun, maka produktivitas kinerja karyawan PT Astra Honda Pematangsiantarakan menurun3.Produktivitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantarterpengaruhsecara signifikan oleh lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja tidakfisik.Oleh sebabitu,

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					produktivitas dapat tumbuh jika lingkungan kerja baik fisik ataupuntidakfisik tinggi atau berkembang.
10	(Wiranawata 2021)	Hubungan Lingkungan Keja dan Disipilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja	Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (x2) serta Kinerja (Y)	Kuantitatif	1.Nilai Pearson Correlation variabel lingkungan kerja sebesar 0.992 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja dan disiplin kerja sebesar 0.640 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. 2.Secara parsial dan simultan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. 3.Nilai R sebesar 0.993 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variable	Alat analisis	Hasil Penelitian
					yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

C. Kerangka Pikir

Sebuah perusahaan dapat maju dan meraih citra positif dari pihak eksternal, perlu dilakukan strategi-strategi yang dirancang untuk menghasilkan capaian yang optimal. Salah satu cara agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik adalah dengan memiliki karyawan yang berkualitas dan sehat, baik secara fisik maupun mental. Peningkatan kualitas karyawan bisa dicapai dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang berdampak pada kepuasan mereka, sehingga memicu motivasi untuk bekerja dengan performa terbaik.

Jika lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dikelola dengan baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa puas dan nyaman, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Berikut adalah kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Kesimpulan Sementara (Hipotesis) Penelitian:

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menarik kesimpulan sementara yakni melalui beberapa referensi penelitan terdahulu yakni:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan dan Nugroho tahun 2022 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri pada hasil persamaan regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepauasan

Kerja PT Dhamar Tunggul Wulung yang berarti semakin meningkatnya lingkungan fisik semakin meningkat pula kepuasan kerja

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mukaroman dan Maraselina tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhdap Kepuasan karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung) pada hasil persamaan regresi pada variabel X2 Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruah yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan referensi penelitian terdahulu tersebut penulis memiliki hipotesis pada penulisan ini yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif Signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang
2. Lingkungan Kerja non Fisik (X2) berpengaruh Positif Signifikan terhadap Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB III
METODE PENELITIAN

Bagian meteode penelitian mendeskripsikan laporan atau objek karya tulis ilmiah yang berfungsi untuk menganalisa satu metode mengenai *variabel independent* yang diteliti terhadap variabel dependen yang dipengaruhi

A. Jenis Penelitian

Karya ilmiah proposal ini menggunakan pendekatan kuantitatif , dengan metode pengumpulan data berupa kuisioner. Pendekatan ini memfokuskan pada fenomena gejala yang memiliki karakter tersendiri yang disebut variabel. Pada pendekatan ini pada dasarnya relasi antara masing masing variabel dianalisa melalui teori yang sangat objektif.

B. Tempat dan waktu Penelitian

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang yang berkedudukan di Jl. Letjend Hertasning menjadi objek penelitian. Lokasi penelitian ini dianggap cocok oleh peneliti karena memiliki data primer dan data sekunder yang sesuai dengan judul penelitian berdasarkan latar belakang penulis.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun Jenis daya yang digunakan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

a. Semua data yang bersifat angka atau perhitungan sistematis seperti banyaknya jumlah personil karyawan dan data data yang memiliki unsur angka dan akurasi yang tepat yang berkaitan dengan judul peneliti atau disebut juga dengan data kuantitatif

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Data-data yang diperoleh penulis berupa data yang bukan dalam bentuk angka seperti informi yang diberikan dengan cara observasi langsung secra lisan dari Manajemen atau SDM ditempat penelitian atau disebut data kualitatif.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data yang didapat dari hasil pengisian kusioner, yang mana kuisoner tersebut akan diuji validasi dan realibitas agar keandalan dan kecocokan pertanyaan dapat menggambarkan hasil penelitian sesuai fakta dilapangan. Dan juga sumber sumber data yang menjadi pendukung penelitian ini , adapaun rincian sumber data sebagai berikut:

1. Data mengenai argumen responden terhadap variabel-variabel penelitian atau disebut juga dengan data *primer.*
2. Data yang dihimpun secara tidak langsung melaui media perantara ataru referensi penelitian sebelumnya , yang berfungsi sebagai supporting penghimpunan awal data sebagai output karya tulis.

2. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yakni kumpulan atau sekelompok individu atau objek penelitian yang mempunyai standarisasi khusus atau tertentu dengan ciri yang telah distandarkan terlebih dahulu.

Menurut Sugiyono dalam (Imron 2019) pengertian populasi wilayah yang terpusat yang memiliki rincian atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakter khusus atau tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, diamati, dan dipelajari serta akhirnya menarik

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kesimpulan dari data populasi tersebut. PT PLN (Persero) PLN Panakkukang mempunyai polulasi sebanya 79 (tujuh puluh Sembilan) karyawan dengan 1 manager sebagai pemimpin puncak pada wilayah populasi tersebut.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (m. rifki afif 2022) pengertian teknik pengambilan sample yang digunakan apabila semua individu populasi dijadikan objek penelitian sebagai sampel. Metode pengambilan sampel yang ditetapkan pada penelitian ini adalah sampling jenuh dimana jumlah populasi sama persis dengan jumlah tenaga kerja di PLN Panakkukang dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Populasi Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

NO	Jenis Bagian	Jumlah
1	Pegawai Organik	16 Orang
2	Pelayanan Teknik	21 Orang
3	*Biller* (Pencatat Meter)	28 Orang
4	Tim Perabasan	4 Orang
5	*Driver*	1 Orang
6	*Cleaning Service*	2 Orang
7	Tenaga Alih Daya Administrasi	2 Orang
8	*Security*	5 Orang
Total		79 Orang

Sumber : data primer 2024

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah, observasi, dokumentsi, dan kuisoner.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati fenomena-fenomena di objek Penelitan , peranan pengamtan hanya memiki fungsi tunggal yakni pengamatan

2. Dokumentasi

Pendokumentasian merupakan teknik pengambilan data pada objek penelitian di PLN Panakkukang. Hasil dari dokumentasi berfungsi sebagai data yang dapat dipelajari dan disuport oleh sumber yang mewakili fakta penelitian.

3. Kuisioner

Kuisioner akan didistribusikan secara langsung pada responden dari populasi yang telah ditetapkan. Harapannya kuisoner ini memliki kevalidan dan keandalan yang dapat mengungkap data penelitian sesuai fakta fakta dilokasi penelitian. Kuisoner secara personal berfungsi untuk mendapatkan fakta tentang dimensi dari kontruk atau aspek yang sedang berkembang dalam kasus penelitian ini

4. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Operasional dari variabel mendefinisikan variabel yang digunakan papda suatu karya ilimah penelitian dan dengan cara masing-masing variabel. Dalam penelitan ini jumlah variabel bebas ada dua , variabel pertama adalah X.1 yakni Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan variabel yang kedua X.2 adalah Faktor Lingkungan kerja bukan Fisik ataun non fisik. Dan variabel yang dipengaruhi adalah kepuasan kerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y.

Opersionalisasi variabel memiliki tujuan untuk mempermudah proses yang berlangsung dalam menambil dan pengelolaan data yang bersumber dai para pengisi kuisoner. Opersionalisasi variabel memiliki aktivitas yang mempunyai tujuan untuk memberikan solusi dalam pemecahan variabel menjadi bagian-bagian kecil memungkinkan untuk mengetahui klasfikasi ukurannya. Operasionalisasi variabel sebagai cara penelitian dalam rangka menyusun hal-hal secara rinici yang mencakup nama variabel, konsep variabel, indikator variabel, skala variabel dan sumber variabel itu sendiri. Data skala ordninal adalah data yang didapatkan melalui cara pengsegmentasian atau klasifikasi tetapi diantara fakta dari data tersebut terdapat relasi atau level operasionalisasi variabel yang mempunyai kegiatan yang memiliki tujuan untuk memberikan solusi pemecahan variabel menjadi bagian yang paling kecil sehingga memungkinkan diketahui klasfikasi ukuannya. Berikut opersasionalisasi variabel dalam penelitian ini yang telah ditetapkan oleh penulis:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel Dan Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber
		Independent		
Lingkunan Kerja Fisik	semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Sirkulasi Udara 4. Penataan Warna 5. Kebisingan 6. Suhu Udara 7. Dekorasi	Likert 1 - 5	(Sedarmayanti , 2009)
Lingkngan Kerja Non Fsik	Segala kondisi yang berlangsung yang berkaitan	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Standar Kerja 3. Prosedur Kerja	Likert 1 - 5	(Sedarmayanti , 2011)

	dengan relasi atau hubungan kerja baik dengan pimpinan, anggota staf ataupun dengan sesame rekan kerja.	4. Kejelasan Tugas 5. Sistem Penghargaan		
Dependen				
Kepuasan	tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Komunikasi 3. Supervisi 4. Rekan kerja	Likert 1-5	(Sedarmayanti , 2011)

2. Pengukuran Variabel

Variable-variabel diukur menggunakan kuisioner dengan skala Likert 1-5, Insturment nya berbentuk pernyatan *multiple choice* dan checklist dan dijabarkan secara detail sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Instrumen Kuesioner

NO	Jawaban	Keterangan	Score
1.	S.S.	Sangat Setujuu	5
2.	S.	Setuju	4
3.	K.S.	Kurang Setuju	3
4.	T.S.	Tidak Setuju	2
5.	S.T.S	Sangat Tidak Setuju	1

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5. Teknik Analisis Data

Data Primer (Pokok) dan Kuisoner yang dibagikan ke responden menjadi teknik analis data yang digunakan oleh penulis oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang valid dan andal perlu dilaksanakan dulu pengujian agar kuisoner yang dibuat sesuai dengan fakta ditempat penelitian:

1. Uji instrumen

a) Uji Validitas

Untuk mengetahui pengukuran keakuratan yang benar, sah atau valid tidaknya suatu kuisoner yang didistribusikan disebut dengan uji validitas. Kevalidadan kuisoner bila semua pernyataan didalamnya dapat mengungkapkan fakta yang akan diteliti atau diukur pada angket tersebut menurut Ghozali dalam (Cahyani 2022). Dasar penulis dalam menentukan dan menetapkan keputusan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: menurut Priyono dalam (Cahyani 2022) suatu pernyatan dinyatakan valid bila hasil R hitung sama dengan atau melebih r yang ada pada tabel dengan melihat juga uji sisi dengan signifikasi 5 % maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Konsistensi dari kuisioner merupakan syarat mutlak dari keandalan angket yang dibagikan kepada responden. Uji reabilitas ini berfungsi untuk melihat konsitensi dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, apakah dapat dipercaya hasilnya akan konsistensnya jika pengukuran dilakukan secara berulang. Suatu angket dinyatakan reliabel atau andal bila respon responden dalam menjawab pernyataan selalu stabil dan konsisten sepanjang masa. Menurut ” Ghozali dalam

(Cahyani 2022). Menurut Ghozali (Cahyani 2022) metode yang digunakan koefisien Alpha Cronbach dengan kategori hasil pengukuran dengan rincian sebagai berikut::

1) Sesuatu pengukuran dinyatakan tidak reliabel bila nilai Alpha Cronbach barada dibawah <0,6 , bila mendapatkan hasil tersebut dapat dinyatakan dengan tegas kuisoner tersebut tidak andal atau reliabel
2) Suatu pengukuran dinyatakan reliabel bila nilai Alpha Cronbach berada diatas >0,6 . bila mendapatkan hasil demikian maka kuisoner tersebut dapat dinyatakan reliabel atau handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghazali dalam (Lasabuda and Mangantar 2022) uji normalitas dilaksanakan untuk melihat dan menguji model regresi, varabel yang dipengaruhi tersebar dan didistribusikan secara normal dengan tujuan melihat hasil pengujian bilamana dalam model regeresi variabel pengangu atau sisa (residual) mempunyai pendistribusian secara normal. Dasar dalam penetapan pengambilan keputusan pada pengujian ini yakni:

1. Dinyatakan normal bila nilai signigikasi diatas 0,05. Bila mendapatkan hasil tersebut maka dapat segera kita simpulkan bahwa pendistribusian residual dalam data penelitian ini adalah normal
2. Dinyatakan pendistribusian residual dalam data penelitan tidak normal bila nilai signifiks dibawah 0,05. Jika mendapati hasil

pengukuran seperti itu dapa disimpulkan bahwa pendistribusian data dalam penelitian ini tidak normal

b. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Anggriawan 2020) ”Uji multikolinearitas memiliki tujuan apakah pengujian model regeresi didapati adanya hubungan korelasi diantara variabel independen , model dari metode regresi yang baik haruslah tidak memiliki korelasi diantara masing-msing variabel independen. Multikolinearitas dapat diperlihatkan melalui nilai tolerance dan lawannya atau disebut juga Variance Infiation Factor (VIF). Tolerance dapat melakukan pengukuran variabllitas variabel bebas yang dipilih dan tidak dijabarkan/dijelaskan oleh variabel bebas yang lain. Nilai cut off yang paling umum digunakan untuk memperlihatkan adanya multikolinearitas adalah tolerance dibawah 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10. Bila nilai VIF diantara masing-masing variabel lebih rendah dari sepuluh, maka antara variabel bebas tidak memiliki masalah multkolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Anggriawan 2020) ”Uji heteroskedastisitas memilki tujuan untuk pengujian apakah dalam metode model regres terjadi perbedaan varian dari sisa residu suatu observasi ke obeservsi yang lain. Salah satu cara agar dapat memperkirakan secara akurat atau mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas ialah melalui pengujian glesjser. Sedangkan untuk pengujian glejser bila variabel bebas signifikan secara statistik dibawah 0,05 mempengaruhi Variabel Y maka hal itu terdeteksi sebagai

Heteroskedastisitas. Dalam pengembambilan keputusan uji glejser ditetapkan sebagai berikut:

1) Terjadi Heterokedastisitas bila sig 2 (dua) -tailed kurang dari < α sama dengan = 0,05
2) Tidak terjadi Heteroskedastitas bila sig 2 (dua) – tailed lebih dari α sama dengan = 0,05

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam rangka mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap varibael Y atau yang dipengaruhi maka analisa regresi liner berganda merupakan metodnye bila varibal nya lebh dari satu menurut sugiono dalam (Sudariana and Yoedani 2022).

Rumus persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

Y = a +b1.X1 + b2.X2 + e

Keterangan :

Y : Kepuasan karyawan

a : koerfisien konstanta

b1-b2 : koefisien regresi

X1 : Faktor Lingkungan Kerja Fisik

X2 : Faktor Lingkungan Kerja non Fisik

e : standar error/variabel pengganggu

4. Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali dalam (Muhamad Jusmansyah 2020) menerangkan koefisien determinasi (R2) pada dasarnya ialah untuk

melakukan pengukuran sebagaimana dan sebaerapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan varian variabel yang dipengaruhi. Hasil nilai keofisen determinasi (R2) berada pada domain antara 0 (nol) dan 1 (satu). Bila hasil nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai angka 0 (nol) dapat diartikan model mampu menjelaskan dan menerangkan varibel terikat sangat terbatas. Dan kebalikannya bila hasil nilasi koefisien determniasi varabel mendekati 1 (satu) maka variabel bebas mampu dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

6. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Secara Parsial)

Menurut Ghozali dalam (Mahesti and Zulaikha 2019) untuk melakukan pengujian seberapa jauh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini secara individual untuk menjelaskan variabel terikat secara parsial. Dalam menentukan pengambilan keptususan ditetapkan dua hal dalam uji T yakni sebagai berikut:

1) Dinyatakan Variabel bebas tidak memililki pengaruh yang signifikan kepada variabel terikat bila nilai probability signifikan dibawah 0,05 (<0,05). Maka hipotesi ditolak
2) Dinayatakan Variabel Independen berpengaruh secara signifikan bila nilai signfikasi diatas 0,05 maka hipotesis diterim

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitan

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), selanjutnya disebut PT PLN (Persero), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan dengan sejarah yang tidak terpisahkan dari perjuangan kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Perusahaan ini secara resmi didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945 dengan nama Perusahaan Listrik Negara, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia. PT PLN (Persero) menjalankan proses bisnis dari hulu hingga hilir, meliputi pembangkitan, transmisi, hingga distribusi listrik kepada pelangga

N.V. NIGM (Nederlandsch Indische Gas Maatschappij) merupakan asal muasal perusahaan listrik di zaman kolonial belanda yang mana pada saat itu kawasan nusantara dikenal dengan nama Hindia-Belanda. Berkat ramat Tuhan yang maha kuasa akhirnya para perjuang memproklamasikan kemerdekaannya dan tentu saja perusahaan-perusahaan strategis yang dimiliki penguasa sebelumnya diambil alih ole pemerintah Indonesia pada tanggal 27 Oktober 1945 dan mengganti namanya menjadi Perusahaan Listrik Negara (PLN).

Pada awalnya Presiden Soekarno PT PLN (Persero) ditempatkan dibawah Departemen Pekerjaan Umum yakni Jawatan Listrik dan Gas dengan kapasistas pembangkit pada saat itu sebesar 157,5 MW. Pada tahun tahun berikutnya tepatnya tanggal 1 Januari 1961 , Jawatan Listrik dan gas berubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang bertahan sampai dengan 1 Januari 1965 dan

kedua perusahaan utilit tersebut dipisahkan masing-masing menjadi Perusahaan Listrik Negera (PLN) dan Perusahaan Listrik Negara (PGN) .

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1972, terjadi perubahan status Perusahaan Listrik Negara (PLN) menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan berkembangnya negara Indonesia dalam menghadapi tantangan dunia internasional maka pada tahun 1994 status PLN berlaih dari Perusahaan Umum menjadi Perushaan Perseroan.

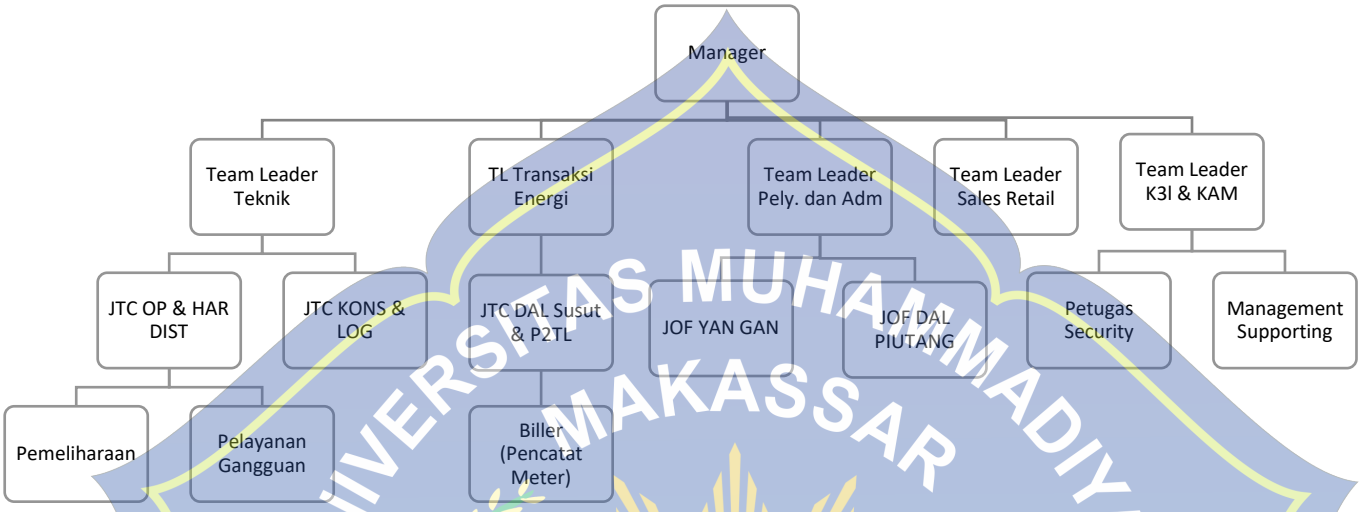
PT PLN (Persero) ULP Panakkukang berkedudukan di Jl. Hertasning Blok B Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. PLN ULP Panakkukang membawahi beberapa kecamatan kota di Makassar dan sebagai kecil kecamatan di wilayah Maros. Kecamatan yang dilayani adalah Panakkukang, Rappocini, Manggala, dan Moncongloe. Fungsi operasional unit ULP Panakkukang secara umum yakni melayani pasang baru dan tambah daya, melaksanakan kegiatan pencatatan meter, melayani gangguan individu pelanggan, melaksanakan kegiatan *recovery emergency* pada gangguan keteknikan jaringan, dan melaksanakan pemasaran produk-produk terbaru PLN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Stuktur Orgnaisasi PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

Berikut adalah struktur organisasi PT PLN (Perero) ULP Panakkukang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PLN ULP Panakkukang



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden adalah 79 karyawan yang berdinas di PLN ULP Panakkukang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah Kuesioner yang disebar	79	100%
2	Jumlah Kuesioner yang tidak terisi	0	0%
3	Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang berhasil diolah	79	100%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4.1 sebanyak 79 responden atau 100% dari semua responden telah mengisi kuesinoner yang dibagikan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

sehingga data tersebut dapat diolah sesuai dengan apa yang diharapkan sesuai denga jenis pengambilan sampel dengan teknik jenuh.

a) Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu dimensi demografi yang dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh lingkungan fisik dan non-fisik terhadap kepuasan karyawan, analisis responden berdasarkan usia menjadi penting untuk memahami bagaimana berbagai kelompok umur memandang dan merasakan aspek-aspek lingkungan kerja.Setiap kelompok usia memiliki karakteristik yang unik, seperti kebutuhan, preferensi, dan tingkat adaptasi terhadap kondisi tertentu.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	20 s.d 25 tahun	6	8%
2	26 s.d 30 tahun	25	32%
3	31 s.d 35 tahun	14	18%
4	36 s.d 40 tahun	11	14%
5	41 s.d 45 tahun	12	15%
6	46 s.d 50 tahun	8	10%
7	> 50 Tahun	3	4%
	Total	79	100%

Sumber data primer 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa untuk kelompok umur responden yang berusia 20 sampai dengan 25 tahun berjumlah 6 dengan persentase sebesar 8%, kelompok umur responden yang berusia 25 sampai dengan 30 tahun berjumlah 25 dengan persentase sebesar 32%, kelompok umur responden yang berusia 31 sampai dengan 35 tahun berjumlah 14 dengan persentase sebesar 18%, kelompok umur responden yang berusia 36 sampai dengan 40 tahun

berjumlah 11 dengan persentase sebesar 14%, kelompok umur responden yang berusia 41 sampai dengan 45 tahun berjumlah 12 dengan persentase sebesar 15%, kelompok umur responden yang berusia 46 sampai dengan 50 tahun

berjumlah 8 dengan persentase sebesar 10%, dan terakhir kelompok umur diatas 50 tahun berjumlah 3 dengan persentase sebesar 4%.

b) Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi yang sering digunakan dalam penelitian untuk memahami perbedaan persepsi, preferensi, dan pengalaman individu terhadap suatu fenomena. Dalam konteks hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan karyawan, analisis berdasarkan jenis kelamin menjadi penting untuk menggambarkan bagaimana laki-laki dan perempuan memandang serta merasakan aspek lingkungan fisik maupun non-fisik. Perbedaan gender dapat mempengaruhi persepsi terhadap fasilitas fisik, budaya organisasi, hingga hubungan sosial di lingkungan kerja.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	66	83,5%
2	Diploma III	1	1,3%
3	S1	11	13,9%
4	S2	1	1,3%
Total		79	100%

Dari semua data yang dihimpun dari seluruh responden didapati hasil jumlah rersponden laki-laki berjumlah 71 dengan persentase 89,8 % , sedangkan jumlah responden perempuan bejumlah 8 dengan persentase 10,2%. Berdasarkan data tersebut mayoritas jumlah responden didominisasi jenis kelamin laki-laki.

c) Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir merupakan salah satu karakteristik demografis penting yang digunakan untuk memahami variasi responden dalam penelitian. Tingkat pendidikan sering kali memengaruhi pola pikir, cara kerja, serta ekspektasi individu terhadap berbagai aspek lingkungan kerja.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	71	89,8%
2	Perempuan	8	10,2%
Total			

Sumber : Data Primer 2024

Dari semua data yang dihimpun dari seluruh responden didapati hasil jumlah rersponden lulusan SLTA/Sederajat berjumlah 66 dengan persentase 83,5, rersponden lulusan Diploma III berjumlah 1 dengan persentase 1,3%, rersponden lulusan S1 berjumlah dengan persentase 13,9%, rersponden lulusan S2 berjumlah 1 dengan persentase 1,3%.

2. Uji Instumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas dibutuhkan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan atau valid dan tidak validnya suatu angket/kuisioner yang telah didistribusikan. *Person corelation* yang digunakan pada penelitian ini menggambarkan sebuah fakta dilokasi penelitian , jika rhitung lebih besar atau sama dengan r tabel (uji sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap jumlah skor total (dinyatakan valid) berikut adalah angka yang didapatkan dari hasil pengujian uji validitas dijelaskan pada tabe berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel. 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik)

Nomor Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
x1.1	0,646	0,2185	valid
x1.2	0,586	0,2185	valid
x1.3	0,604	0,2185	valid
x1.4	0,446	0,2185	valid
x1.5	0,628	0,2185	valid
x1.6	0,622	0,2185	valid
x1.7	0,602	0,2185	valid
x1.8	0,574	0,2185	valid
x1.9	0,738	0,2185	valid
x1.10	0,825	0,2185	valid
x1.11	0,815	0,2185	valid
x1.12	0,710	0,2185	valid

Sumber : diolah melalui SPSS 26, 2024

Tabel 4.5 menunjukan semua variabel Lingkungan Kerja Fisik valid untuk semua item pernyataan karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yakni 0,2185.

Tabel 4.6 Hasi Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja non Fisik)

Nomor Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
x2.1	0,526	0,2185	valid
x2.2	0,667	0,2185	valid
x2.3	0,608	0,2185	valid
x2.4	0,693	0,2185	valid
x2.5	0,643	0,2185	valid
x2.6	0,592	0,2185	valid
x2.7	0,609	0,2185	valid
x2.8	0,533	0,2185	valid
x2.9	0,688	0,2185	valid

Nomor Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
x2.10	0,674	0,2185	valid
x2.11	0,702	0,2185	valid
x2.12	0,658	0,2185	valid

Sumber: diolah melalui SPSS 26 2024

Tabel 4.6 menunjukan semua variabel Lingkungan Kerja non Fisik valid untuk semua item pernyataan karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yakni 0,2185.

Tabel 4.7 Hasi Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Nomor Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,428	0,2185	valid
Y2	0,599	0,2185	valid
Y3	0,587	0,2185	valid
Y4	0,421	0,2185	valid
Y5	0,625	0,2185	valid
Y6	0,595	0,2185	valid
Y7	0,66	0,2185	valid
Y8	0,58	0,2185	valid
Y9	0,619	0,2185	valid
Y10	0,56	0,2185	valid

Sumber: diolah melaui SPSS 26 2024

Tabel 4.7 menunjukan semua variabel Kepuasan untuk semua item pernyataan karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yakni 0,2185.

b) Uji Reabilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menilai konsitensi dari angket atau kuisioner yang didistribusikan. Instrumen penelitian ini dapat dinyatakan reliabel jika nila Cronbach's Alpha diatas 0,60:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	nilai Standar Cronbach Alpha	Jumlah item	keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,874	0,60	12	Reliable
Lingkungan Kerja non Fisik (X2)	0,865	0,60	12	Reliable
Kepuasan (Y)	0,761	0,60	10	Reliable

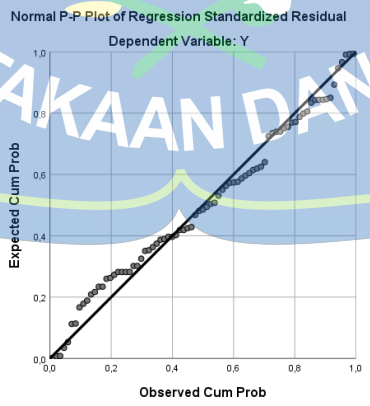
Sumber: Diolah melaui SPSS 26, 2024

Berdasarkat tabel 4.8 nilai Cronbah's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) 0,874 lebih besar dari pada 0,60 , pada variabel Lingkungan Kerja non Fisik (X2) 0,865 lebih besar dari pada 0,60, sedangkan pada variabel dependen Kepuasan (Y) nilai Cronbah's Aplpah adalah 0,761 lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan untuk melihat pengujian apakah model regeresi variabel terikat tersebar secara nomral. Uji normalitas berujuan untuk melihat pengujian apakah dalam model regeresi variabel pengganggu atau residua mempunyai distribusi yang normal.



Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas Histogra
Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Pada hasil grafik diatas , tampak bahwa titik-titik tersebar mengikuti pola garis diagonal, tidak terlalu menjauh atau terdistribusi menjauhi garis. Oleh karena itu berdasarkan pola tersebut dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal. Untuk melihat lebih jelas lagi terkait pendistribusian kuisoner ini penulis juga menggunakan metode one sample kolmogorov smirnov sebagai dasar pengambilan keputusan apakah distribusi penelitian ini tersebar secara normal atau tidak adapaun hasil pengujian tersebut yakni:

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29513010
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,071
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel. 4.9 didapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik , serta Kepuasan telah tersebar atau terdistribusi dengan normal karena berdasarkan penelitian tersebut

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

menunjukan nilai 0,200 lebih besar dibandingkan batas minimal yakni 0,05 maka memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineaeritas memiliki tujuan untuk menilai model regeresi apakah ditemukan adanya hubungan atau korelasi antara masing-masing variabel bebas. Model regresi yang benar sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara masing-masing variabel bebas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,202	2,748			
	Lingkungan Kerja Fisik	,479	,067	,607	,582	1,719
	Lingkungan Kerja non Fisik	,232	,068	,291	,582	1,719

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

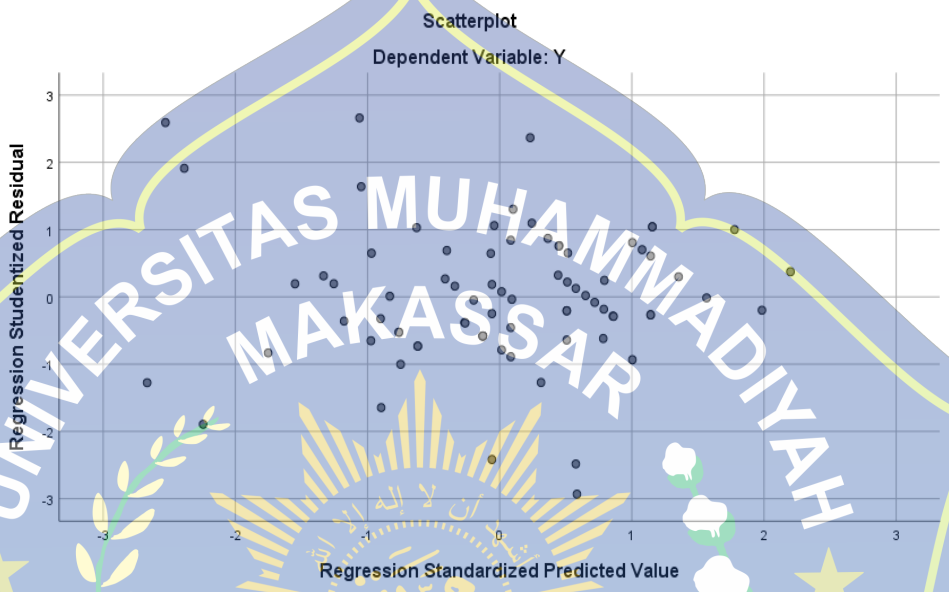
Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil Uji Multikolinearitas didapatkan hasil penilaian memperlihatkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,582 leibh besar dari 0,10, varibael X2 Lingkungan kerja non Fisik sebesar 0,582 lebih besar dari 0,10 dan untuk semua variabel nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) , maka pengambilan keputusan pada pengujian ini yakni tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk pengujian model regresi dalam penelitian ini yang bertujuan untuk melakukan pengujian di dalam model

regresi apakah terijadi keitidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang laiinya. Penulis memlilih uji Gletsjer sebagai metode pengujian ,dikatakan terbebas dari heteroskedastisitas bila suatu model nili signifikasinya lebih besar dari 0,05.



Gambar 4.3 Grafik Hasij Uji Heterokedastisitas

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Pada grafik 4.2 dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik tersebar secara random dan tidak membentuk pola atau bentuk tertentu serta tidak terpusat. Melihat dari hasi pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, untuk mempertajam analisa penulis juga melakukan pengujian gletsjer denga hasi sebagai berikut:

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.11 Hasil Uji Gletsjer

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,438	1,748		3,683	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	-,029	,043	-,099	-,691	,492
	Lingkungan Kerja non Fisik	-,069	,043	-,230	-1,608	,112

- Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Pada hasil pengujian gletsjer yang ditunjukan pada tabel 4.11 diketahui nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,492 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja non Fisik sebesar 0,112 lebih besar 0,05. Sehingga berdasarkan hasil tersebut pengambilan keputusan dinyatakan bahwa semua variabel bebas tidak signifikan maka model terbebas dari gejala heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Lineri Berganda merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik regresi penulis pilih sebagai alat analisis statistik dikarenakan tujuan penelitian ini adalah untuk melihat nilai pengaurh dari dua variabel independen terhadap variabel terikat. Jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu sehingga analisis regresi linier berganda menjadi pilihan penulis.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganada

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,202	2,748		2,621	,011
	Lingkungan Kerja Fisik	,479	,067	,607	7,157	,000
	Lingkungan Kerja non Fisik	,232	,068	,291	3,434	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Pada tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda didapatkan persamaan regersi dengan rincian sebagai berikut:

Y=a + b1.X1 + b2.X2 + e

Y=7,202 + 0,479X1 + 0,232X2 + e

Keterangan :

1. Konstanta (a) menunjukkan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,202
2. Koefisien fegresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,479 yang aritnya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mana semakin meningkat Lingkungan Kerja fisik semakin meningkat pula kepuasan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja non fisik (X2) sebesar 0,232 yang artinya yang aritnya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mana semakin meningkat Lingkungan Kerja fisik semakin meningkat pula kepuasan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

5. Koefisien Determinasi (R2)

Mengukur sejauh mana suatu model penelitian mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen disebut koefisien determinasi. Pada hasil output SPSS, item koefisien determinasi bisa dilihat pada tabel ringkasan model (Model Summary) dan ditandai dengan menggunakan R Square. Tapi dalam regresi liner berganda, disarankan menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau adjusted R Square, diakrenakan nilai ini sudah disesuaikan dengan jumlah total variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian R Square

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826[a]	,682	,674	2,32513

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 koefisien determinasi yag sudah disesuaikan (adjusted R square) memperlihatkan nilai sebesar 0,674 atau 67,4%. Angka Adjusted R Square yang leibh tinggi mengidikasikan hubungan yang lebih kuat antara masing-masing variabel dalam model regeresi. Maka melaui angka terseubt dapat dinyatakan bahwa sebesar 67,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan non fisik , sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

6. Uji Hipotesis

a) Uji T

Mengidentifikasi besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat secara individual merupakan tujuan dari Uji T. Dalam menentukan ada atau tidak adanya pengaruh yang signifikan dari setiap variabel independen, seperti Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik, terhadap variabel terikat yaitu kepuasan karyawan, nilai signifikasi t dibandingkan dengan nilai 0,05. Jika nilai signifikansi t lebih besar dari 0,05 maka hasil hipotesi tersebut akan tertolak, dan jika nilai signifikansi t kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima, yang menerangkan bahwa terdapat relasi yang signifikan diantara variabel independen dengan variabel terikat. Adapun hasil pengujian tersebut yakni:

Tabel 4.14 Hasil uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7,202	2,748		2,621	,011
	Lingkungan Kerja Fisik	,479	,067	,607	7,157	,000
	Lingkungan Kerja non Fisik	,232	,068	,291	3,434	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Melalui SPSS 26, 2024

Pada hasi pengujian uji T yang ditunjukan pada tabel 4.12 nilai yang didapat untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,01 leibh kecil dari 0,05 sehingga untuk syarat ini hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasi t hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 7,157 dan

variavel lingkungan kerja non fisik adalah 3,434. Dalam menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan α = 5% dengan (df) n-k atau 79-4= 75. Maka diperoleh t tabel 1.665.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk koefisien Lingkungan Kerja Fisik sebesar 7,157 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1665. Maka dari itu didapatkan hasil hiptesis diduga Lingkungan Kerja Fisik berbengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang diterima.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk koefisien Lingkungan kerja non fisik sebesar 3,434 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 1665. Maka dari itu didapatkan hasil hipotesis diduga Lingkungan Kerja Fisik berbengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 79 orang responden atau sama dengan jumlah populasi dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) , Lingkungan Kerja non Fisik (X2) dan Kepuasan sebagai variabel terikat. Penelitian ini melakukan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) dengan hasil uji validatas pada semua indikator dari masing-masing variabel diatas r tabel 0,2185 atau dengan kata lain semua indikator valid, dan hasil uji realbilitas dengan nilai cronbach's Alpha diatas 0,60. Selain uji Instrumen penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas , dan uji Heterokedastisitas. Pada uji normalitas didapati dari grafik scater p.plot titik-titik

tersebar mengikuti pola garis diagonal dan tidak menjauh dari garis tersebut dengan nilai signifikasi hasil pengujian kolgomorov smirnov 0,200 leibh besar dari 0,05 sehingga variabel penelitian terdistribusidengan normal, untuk uji Multikolinearitas Multikolinearitas didapatkan hasil penilaian memperlihatkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,58 lebih besar dari 0,10, varibael X2 Lingkungan kerja non Fisik sebesar 0,582 lebih besar dari 0,10 dan untuk semua variabel nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sedangkan hasil pengujian gletsjer diketahui nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,492 lebih besar dari 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja non Fisik sebesar 0,112 lebih besar 0,05. Sehingga berdasarkan hasil tersebut pengambilan keputusan dinyatakan bahwa semua variabel bebas tidak signifikan maka model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pada uji regeresi linear berganda Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,479, Koefisien Lingkungan Kerja non fisik (X2) sebesar 0,232 mengindikasikan adanya hubungan antara Lingkungan Kerja non Fisik dan Kepuasan Kerja positif signifikan. Dalam model penelitian ini diukur juga koefesien determinasi (R2) dengan hasil adjusted R Square sebesar 0,674 atau 67,4% yang berarti variabel independen yang diteliti mampu mempengaruhi varibel dependen sebesar 67,4% , sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan terakhir uji hipotesis menggunakan uji t dengan hasil variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,01 leibh kecil dari 0,05 , nilai t hitung X1 adalah 7,157 lebih besar dari t tabel 1665, dan nilai t hitung X2 adalah 3,434 lebih besar dari 1665 lebih besar dari t tabel sehingga untuk uji hipotesis yang

penulis sampaikan sebelumnya diterima yang aritnya faktor lingkungan kerja fisk dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.

Penelitian ini juga didukung dari referensi penelitian terlebih dahulu oleh Dharmawan dan Nugroho dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT Dhamar tunggul Wulung kota Kediri, yang mana variabel nya memliki kesamaan yakni X1 Lingkungan Kerja Fisik dan X2 Lingkungan Kerja non Fisik. Pada hasil pengujiannya didapat kan hasil Pengujian secara simultan atau uji F, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. ,Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. Maknanya adalah lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri.

Dan juga hasil penelitian dari Mukaromah dan marselina pada tahun 2023 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung) dengan hasil Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1 memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan

Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Imperial Putra Perdana. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengarauh faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persreo) ULP Panakkukang, maka dapat dismpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Panakkukang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis merekomendasikan beberapa saran yakni:

1. Peningkatan Lingkungan Kerja Fisik untuk karyawan diperlukan di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam rangka stimulus yang positif untuk memotivasi karyawan berproduktifias lebih tinggi lagi
2. Menjaga atau meningkatkan Lingkungan Kerja non Fisik di PT PLN (Persero) ULP Panakkukang, situasi yang aman, haromonis, nyaman dan tentram merupakan kebutuhan yang diperlukan SDM dalam melakasanakan operasional pekerjaan sehari-hari.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR PUSTAKA

Anggriawan, A.E. 2020. "SKRIPSI Afrizal Eko Anggriawan." http://repository.upstegal.ac.id.

Astutiningtyas, Titi, Kusuma Chandra, and Gendro Wiyono. 2021. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4 (3): 597–611. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705.

Aulia, Sofiatul, and Heru Baskoro. 2022. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang." *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan* 10 (1): 101–8.

Cahyani, Eni. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Musi Unit Rambutan Palembang." *Jurnal Manajemen* 9 (1): 70–88. https://doi.org/10.36546/jm.v9i1.509.

Dharmawan, Bagus Helmi, and Rusdi Hidayat Nugroho. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5 (1): 83–100. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i1.1253.

Dibuat Oleh, Skripsi. 2022. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AKUR PRATAMA (Toserba Yogya) SUKABUMI."

Imron, Imron. 2019. "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang." *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5 (1): 19–28. https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861.

Indrasari, Nendy, Dadang Purwo, and Novrina Puspitasari. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6 (3): 2981–96. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855.

Konandi, Win, Kamarudin, and Sri Hidayati. 2022. “Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD Di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (3): 673–81.

Lasabuda, Gusthamy Pratama, and Maryam Mangantar. 2022. “Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Subsektor Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia 2017-2020.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10 (2): 337. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256.

m. rifki afif. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Organisas Terhdap Kinerja Pengurus (Studi Kasus Pengurus IMADI Malang Periode 2020-2021).” *Akantansi Dan Bisnis, Manajemen*, no. 8.5.2017, 2003–5.

Mahesti, Nur. Ghandi, and Zulaikha. 2019. “Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility.” *Diponegoro Journal of Accounting* Vol. 8 (No. 1): 1–12.

Megawati, Bakri Hasanuddin, and Yobert Kornelius. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik” 5 (2): 135–49.

Muhamad Jusmansyah. 2020. “Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt to Equity Ratio, Total Asset Turn over, Dan Return on Equity Terhadap Harga Saham.” *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 9 (2): 179–98.

Mukaromah, Siti, and Resya Dwi Marselina. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Imperial Putra Perdana Bandung).” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7 (1): 759–68.

Pratama, Muhamad Ardiansyah, and Muhammad Badar. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima.” *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business* 1 (4): 398–412.

Sudariana, and Yoedani. 2022. “Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.” *Seniman Transaction* 2 (2): 1–11.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Surijadi, Herman, and Yuslan Idris. 2020. “Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1 (1): 14–32. https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32.

Suwartiningsih, Veni. 2022. “Kepuasan Karyawan Pada Perumda Air Minum Bogor,” no. November.

Tarigan, Wico J, Rosita Manawari Girsang, and Sri Martina. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktifitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 5 (3): 363–71. https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840.

W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf.

Wiranawata, Hilmi. 2021. “Hubungan Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja.” *Jurnal Manajemen* 8 (4): 24–47. https://doi.org/10.36546/jm.v8i4.337.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS

BIOGRAFI PENULIS

Damar Kuncara panggilan Damar lahir di Muba-Lumpatan pada tanggal 16 April 1993 dari pasangan suami istrik Bapak Ir. Umar Kayan dan Ibu Idalia. Peneliti adalah anak kedua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang berdomisili di Perumahan Bumi Aroepala Jl. Tun Abdul Razak Blok U121 Kelurahan Paccinongang Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh Penelitit yaitu SDN Negeri 150 Palembang lulus tahun 2005, SMP Negeri 14 Palembang lulus tahun 2008, SMA YPI Tunas Bangsa Palembang lulus tahun 2011, Program Diploma III Politenknik Negeri Sriwijaya jurusan Administrasi Bisnis lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2022 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Berkat ridho dan rahmat yang mahakuasa akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul ”Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang”.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

”Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Panakkukang”

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

Isilah identitas saudara dibawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

- Nama :
- Umur :

4. 20 s.d 25 Tahun
5. 26 s.d 30 Tahun
6. 31 s.d 35 Tahun
7. 36 s.d 40 Tahun
8. 40 s.d 45 Tahun
9. 45 s.d 50 Tahun
10. > 50 Tahun

c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

d. Pendidikan Terakhir :

1. DII
2. S1
3. S2
4. SLTA
5. Lain-lain

e. bidang pekerjaan :

1. Pegawai Organik
2. Pelayanan Teknik
3. Biller
4. Security
5. Cleaning Service
6. Tenaga Alih Daya
7. Tim Rampal
8. Driver

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Tidak Setuju (TS)

4. Kurang Setuju (KS)

5. Setuju (S)

6. Sangat Setuju (SS)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

No	Pernyataan	Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Faktor Lingkungan Kerja Fisik						
1	Kebersihan Kantor dan ruangan yang mecerminkan Lingkungan kerja yang sehat secara fisik					
2	Petugas Kebersihan rajin membersihkan sesuai SOP yang berlaku					
3	Penerangan didalam ruangan mampu menerangkan sehingga tidak mengganggu aktivitas pekerjaan					
4	Divisi Lingkungan kerja rutin memeriksa standar kualitas penerangan ruangan					
5	Sirkulasi Udara terpenuhi dan bekerja dengan baik					
6	Jumlah ventilasi mencukupi untuk kebutuhan sirkulasi udara					
7	Warna cat dinding ruangan memberikan kenyamanan saat bekerja					
8	Cat dinding di ruangan telah sesuai dengan template warne identitas perusahaan					
9	Musik sering didengarkan saat jam waktu operasional kerja dan memberikan semangat kerja					
10	Genre musik telah sesuai dengan mayoritas karyawan					
11	Suhu diruangan kerja memberikan kesejukan dan kenyamanan dalam bekerja					
12	Dekorasi ruangan yang asri memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
Faktor Lingkungan Kerja non Fisik						
1	Adanya fasilitas konseling atau mediasi bagi karyawan terkait permasalahan hubungan antara rekan kerja					
2	Saya merasa Aman dan tidak adanya intimadasi atau *toxic relationship* dilingkungan kerja					
3	Saya merasa senang dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan tujuan perusahaan					
4	Saya merasa standar kerja atau target yang ditetapkan perusahaan tidak melebihi kapasitas dan kemampuan saya dalam mewujudkannya					

Dipindai dengan CamScanner

5	Saya merasa standar kerja diperusahaan tidak melenceng dari tuntunan aturan dasar perusahan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku					
6	Terdapat petunjuk prosedur kerja yang yang jelas yang terdokumentasi seperti (SOP dan Instruksi Kerja)					
7	Prosedur kerja yang ada diperusahaan berpedoman pada faktor keselematan tenaga kerja dan keandalan perusahaan					
8	Saya merasa tugas dan peran yang diberikan jelas sesuai *jobdescription*					
9	Saya merasa tugas dan peran yang diberikan dapat dipahami oleh seluruh karyawan					
10	Adanya sistem penghargaan atau reward bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam hal pencapaian target					
11	Adanya *refreshing* bagi karyawan dalam periode tertentu seperti employe gathering, santap siang bersama dan hal-hal yang dapat menyegarkan kembali semangat bekerja					
12	Saya merasa senang perusahaan memonitor hasil kerja secara *periodic* dan menghargai terakait pencapaian target					
Kepuasan Kerja						
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani					
2	Saya merasa pekerjan yang saya jalani dapat memberikan manfaat yang positif terhadap diri saya					
3	Kompleksitas pekerjaan yang saya jalani memberikan tantangan yang positif untuk saya selesaikan dengan baik					
4	Adanya jalur media komunikasi dalam wadah menampung aspirasi usulan fasilitas lingkungan fisik kantor					
5	Respon komunikasi yang baik dari bagian terkait terhadap keluhan dan usulan perbaikan atau pengadaan fasilitas lingkungan fisik kantor					
6	Saya merasa senang karena atasan selalu mendukung dan memperhatikan kondisi fasilitas dan lingkungan kerja fisik					
7	Atasan saya selalu mendengar pendapat dan masukan					

Dipindai dengan CamScanner

8	Atasan saya selalu memberikan pujian atau penghargaan terkait kinerja baik yang telah diusahakan					
9	Rekan kerja saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
10	Saya merasa sesama rekan kerja salaing mendukung sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	X1
5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	51
4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	52
5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	57
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	51
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	52
4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	51
4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	54
4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	5	48
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	55
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	46
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	41
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	53
4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	54
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	52
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54
4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	49
4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	43
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	51
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	X2
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	52
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	49
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54
3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	47
3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	52
4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	41
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	45
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	49
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	41
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	45
4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	49
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	47
4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	51
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	51
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	54
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49
5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	54
3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Dipindai dengan CamScanner

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	38
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	37
5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	39
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	40
3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	36
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	44
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	37
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	42
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40
3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	42
3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	44
3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	41
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
4	2	5	5	5	4	4	4	2	5	40
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	44
5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	43

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	40
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	43
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	3	5	5	3	4	43
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

Uji Validitas

Correlations

		Lingkungan Kerja Fisik												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
X1.1	Pearson Correlation	1	,739**	,746**	,342**	,317**	,144	,105	,045	,373**	,442**	,504**	,437**	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,004	,207	,356	,691	,001	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	,739**	1	,775**	,437**	,292**	,058	,056	,036	,193	,393**	,414**	,301**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,009	,610	,623	,753	,088	,000	,000	,007	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	,746**	,775**	1	,493**	,418**	,126	,058	-,027	,240*	,339**	,362**	,301**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,268	,615	,815	,033	,002	,001	,007	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	,342**	,437**	,493**	1	,399**	,125	,048	-,051	,188	,216	,153	,052	,446**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000	,274	,674	,654	,096	,056	,177	,646	,000

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	,317**	,292**	,418**	,399**	1	,499**	,360**	,285*	,421**	,320**	,261*	,289**	,628**
	Sig. (2-tailed)	,004	,009	,000	,000		,000	,001	,011	,000	,004	,020	,010	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	,144	,058	,126	,125	,499**	1	,715**	,609**	,443**	,402**	,392**	,285*	,622**
	Sig. (2-tailed)	,207	,610	,268	,274	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.7	Pearson Correlation	,105	,056	,058	,048	,360**	,715**	1	,723**	,430**	,457**	,422**	,283*	,602**
	Sig. (2-tailed)	,356	,623	,615	,674	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	,045	,036	-,027	-,051	,285*	,609**	,723**	1	,456**	,511**	,471**	,387**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,691	,753	,815	,654	,011	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	,373**	,193	,240*	,188	,421**	,443**	,430**	,456**	1	,682**	,634**	,620**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,001	,088	,033	,096	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.10	Pearson Correlation	,442**	,393**	,339**	,216	,320**	,402**	,457**	,511**	,682**	1	,894**	,741**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,056	,004	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.11	Pearson Correlation	,504**	,414**	,362**	,153	,261*	,392**	,422**	,471**	,634**	,894**	1	,842**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,177	,020	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.12	Pearson Correlation	,437**	,301**	,301**	,052	,289**	,285*	,283*	,387**	,620**	,741**	,842**	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,007	,646	,010	,011	,012	,000	,000	,000	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	,646**	,586**	,604**	,446**	,628**	,622**	,602**	,574**	,738**	,825**	,815**	,710**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Lingkungan Kerja non Fisik
X2.1	Pearson Correlation	1	,885**	,820**	,718**	,419**	,377**	,044	-,117	,045	-,039	-,013	-,050	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,697	,305	,694	,731	,910	,663	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.2	Pearson Correlation	,885**	1	,866**	,791**	,538**	,401**	,136	-,046	,188	,111	,168	,100	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,233	,687	,098	,332	,139	,379	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.3	Pearson Correlation	,820**	,866**	1	,732**	,408**	,319**	,100	-,041	,176	,105	,130	,067	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,004	,381	,721	,120	,357	,253	,558	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.4	Pearson Correlation	,718**	,791**	,732**	1	,581**	,462**	,237*	,059	,278*	,136	,159	,148	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,035	,606	,013	,233	,162	,192	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.5	Pearson Correlation	,419**	,538**	,408**	,581**	1	,648**	,279*	,085	,210	,251*	,279*	,214	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,013	,457	,063	,026	,013	,059	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.6	Pearson Correlation	,377**	,401**	,319**	,462**	,648**	1	,456**	,301**	,127	,133	,160	,133	,592**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,000	,000		,000	,007	,264	,244	,158	,243	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

X2.7	Pearson Correlation	,044	,136	,100	,237*	,279*	,456**	1	,616**	,517**	,401**	,407**	,409**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,697	,233	,381	,035	,013	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.8	Pearson Correlation	-,117	-,046	-,041	,059	,085	,301**	,616**	1	,635**	,506**	,514**	,517**	,533**
	Sig. (2-tailed)	,305	,687	,721	,606	,457	,007	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.9	Pearson Correlation	,045	,188	,176	,278*	,210	,127	,517**	,635**	1	,656**	,665**	,666**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,694	,098	,120	,013	,063	,264	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10	Pearson Correlation	-,039	,111	,105	,136	,251*	,133	,401**	,506**	,656**	1	,933**	,854**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,731	,332	,357	,233	,026	,244	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.11	Pearson Correlation	-,013	,168	,130	,159	,279*	,160	,407**	,514**	,665**	,933**	1	,865**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,910	,139	,253	,162	,013	,158	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.12	Pearson Correlation	-,050	,100	,067	,148	,214	,133	,409**	,517**	,666**	,854**	,865**	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,663	,379	,558	,192	,059	,243	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Lingkungan Kerja non Fisik	Pearson Correlation	,526**	,667**	,608**	,693**	,643**	,592**	,609**	,533**	,688**	,674**	,702**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	,641**	,358**	,056	-,001	-,119	-,039	-,036	,195	,181	,428**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,626	,994	,298	,731	,753	,084	,110	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2	Pearson Correlation	,641**	1	,391**	,087	,103	,062	,087	,059	,519**	,263*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,446	,365	,589	,446	,608	,000	,019	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y3	Pearson Correlation	,358**	,391**	1	,417**	,254*	,140	,165	,116	,187	,328**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,024	,217	,146	,308	,098	,003	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y4	Pearson Correlation	,056	,087	,417**	1	,411**	,218	,181	,075	-,022	,098	,421**
	Sig. (2-tailed)	,626	,446	,000		,000	,053	,111	,513	,845	,392	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y5	Pearson Correlation	-,001	,103	,254*	,411**	1	,633**	,724**	,434**	,046	,089	,625**
	Sig. (2-tailed)	,994	,365	,024	,000		,000	,000	,000	,685	,437	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y6	Pearson Correlation	-,119	,062	,140	,218	,633**	1	,629**	,509**	,233*	,121	,595**
	Sig. (2-tailed)	,298	,589	,217	,053	,000		,000	,000	,039	,287	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y7	Pearson Correlation	-,039	,087	,165	,181	,724**	,629**	1	,693**	,264*	,159	,660**
	Sig. (2-tailed)	,731	,446	,146	,111	,000	,000		,000	,019	,162	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y8	Pearson Correlation	-,036	,059	,116	,075	,434**	,509**	,693**	1	,282*	,223*	,580**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

	Sig. (2-tailed)	,753	,608	,308	,513	,000	,000	,000		,012	,048	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y9	Pearson Correlation	,195	,519**	,187	-,022	,046	,233*	,264*	,282*	1	,719**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000	,098	,845	,685	,039	,019	,012		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation	,181	,263*	,328**	,098	,089	,121	,159	,223*	,719**	1	,560**
	Sig. (2-tailed)	,110	,019	,003	,392	,437	,287	,162	,048	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,428**	,599**	,587**	,421**	,625**	,595**	,660**	,580**	,619**	,560**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reablitias

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	12

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	12

Dipindai dengan CamScanner

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	10

Uji Determinasi F

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826[a]	,682	,674	2,32513

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881,024	2	440,512	81,482	,000[b]
	Residual	410,875	76	5,406		
	Total	1291,899	78			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Hasil Pengujiann Regresi dan statistik Multikolinearitas

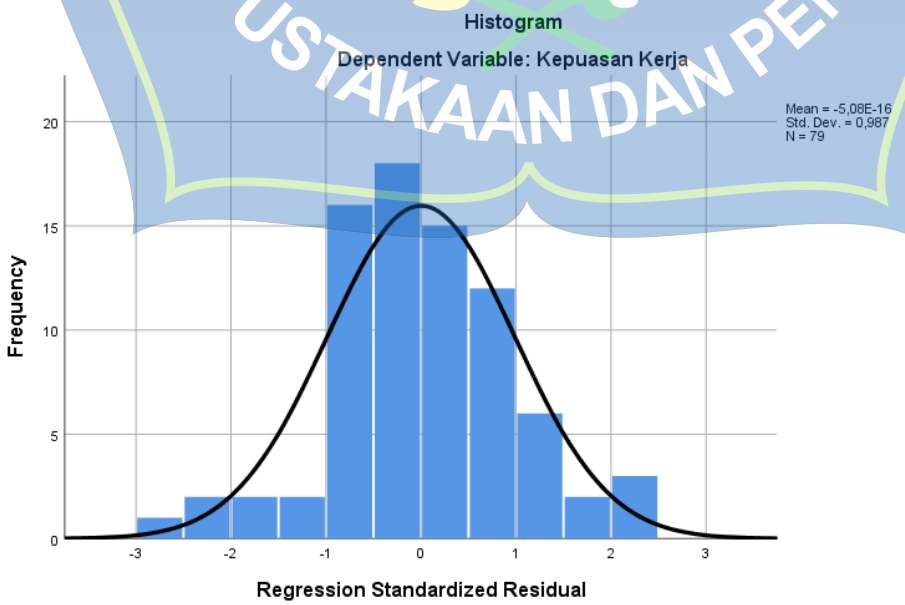
Dipindai dengan CamScanner

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,202	2,748		2,621	,011		
	Lingkungan Kerja Fisik	,479	,067	,607	7,157	,000	,582	1,719
	Lingkungan Kerja non Fisik	,232	,068	,291	3,434	,001	,582	1,719

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

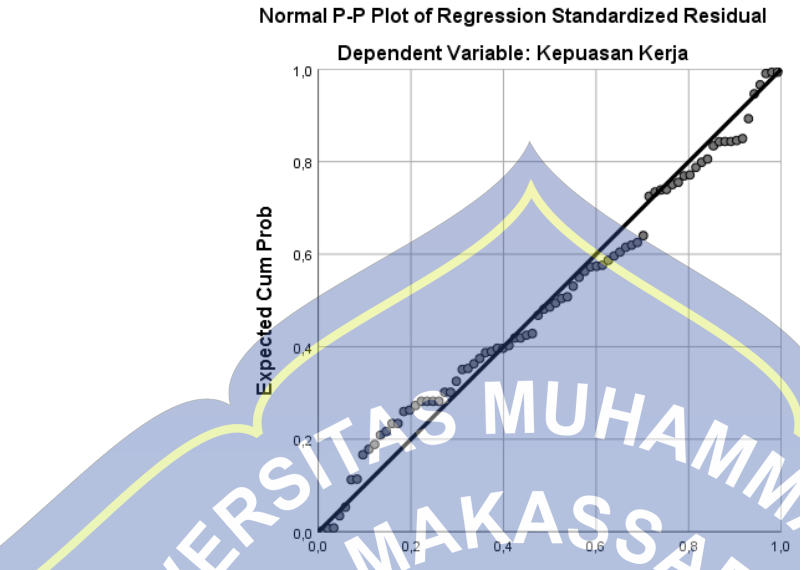
Uji Histogram

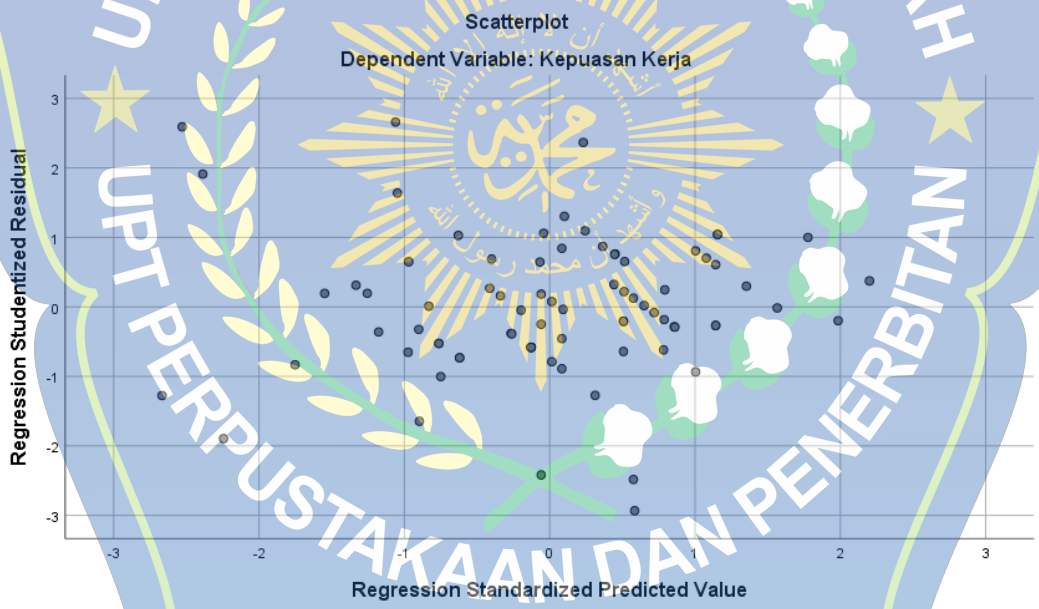


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Grahif Scatter Plot





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Uji Kolgomorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29513010
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,071
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Glestjer

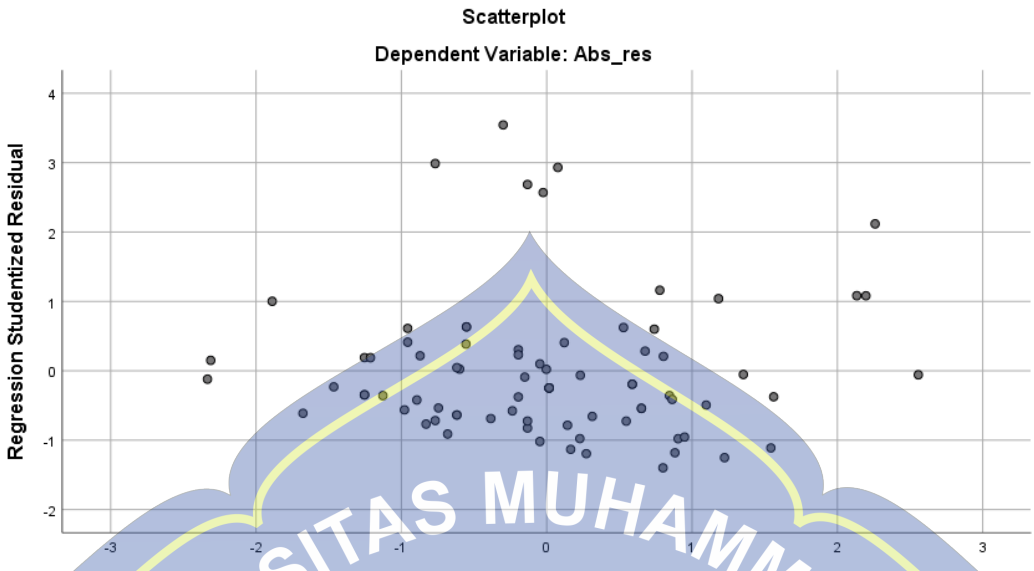
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,438	1,748		3,683	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	-,029	,043	-,099	-,691	,492
	Lingkungan Kerja non Fisik	-,069	,043	-,230	-1,608	,112

a. Dependent Variable: Abs_res

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 094/05/A.2-II/X/46/2024 Makassar, 30 Oktober 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Damar Kuncara

Stambuk : 105721101722

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh faktor Lingkungan kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 051 507

Tembusan:

1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5201/05/C.4-VIII/X/1446/2024
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

31 October 2024 M
28 Rabiul Akhir 1446

Kepada Yth,
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di –
Makassar

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 94/05/A.2-II/X/46/2024 tanggal 30 Oktober 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **DAMAR KUNCARA**
No. Stambuk : **10572 1101722**
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 1 Nopember 2024 s/d 31 Desember 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl.Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : http://simap-new.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **27716/S.01/PTSP/2024**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Panakkukang

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5201/05/C.4-VIII/X/1446/2024 tanggal 31 Oktober 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	:	**DAMAR KUNCARA**
Nomor Pokok	:	105721101722
Program Studi	:	Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa (S1)
Alamat	:	Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. ***01 November s/d 31 Desember 2024***

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami ***menyetujui*** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 31 Oktober 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
simptsp PROVINSI SULAWESI SELATAN
Dipindai dengan CamScanner

Dokumentasi Penelitian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Dokumentasi Penelitian

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Damar Kuncara
Nim : 105721101722
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10%	10 %
2	Bab 2	17%	25 %
3	Bab 3	10%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	5%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Februari 2025
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Hum., M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Dipindai dengan CamScanner

Damar Kuncara 105721101722

BAB I

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 15-Feb-2025 11:44AM (UTC+0700)
Submission ID: 2589067171
File name: bab_1_turnitin_8.docx (43.48K)
Word count: 1545
Character count: 9523

Dipindai dengan CamScanner

Jamar Kuncara 105721101722 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	5%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unpak.ac.id Internet Source	1%
2	Nendy Indrasari, Dadang Purwo, Novrina Puspitasari. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	1%
3	"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU", Jurnal Sosial Humaniora Terapan, 2022 Publication	1%
4	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1%
5	edoc.pub Internet Source	1%
6	repository.unsri.ac.id Internet Source	1%
7	suarapublic.blogspot.com Internet Source	1%

LULUS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
turnitin
Dipindai dengan CamScanner

8	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
9	docplayer.info Internet Source	1 %
10	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Damar Kuncara 105721101722

BAB II

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 15-Feb-2025 11:45AM (UTC+0700)
Submission ID: 2589067857
File name: bab_II_turnitin_20.docx (40.34K)
Word count: 3656
Character count: 23832

Dipindai dengan CamScanner

ɹmar Kuncara 105721101722 BAB II

ORIGINALITY REPORT

17%	16%	8%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unpak.ac.id Internet Source	5%
2	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
3	text-id.123dok.com Internet Source	1%
4	www.pasca.unrika.ac.id Internet Source	1%
5	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.umpo.ac.id Internet Source	1%
7	universitassuryadarma.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
9	adoc.tips Internet Source	<1%
10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
11	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
12	Submitted to Sriwijaya University	1

LULUS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
turnitin
Dipindai dengan CamScanner

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

Dipindai dengan CamScanner

Damar Kuncara 105721101722

BAB III

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 15-Feb-2025 11:45AM (UTC+0700)
Submission ID: 2589068205
File name: bab_iii_turnitin_17.docx (35.84K)
Word count: 1890
Character count: 11965

Dipindai dengan CamScanner

.nar Kuncara 105721101722 BAB III

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LULUS
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
turnitin

iGINALITY REPORT

10%	10%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
3	www.slideshare.net Internet Source	1%
4	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	1%
6	repository.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
9	edoc.pub Internet Source	1%
10	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
11	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%

Dipindai dengan CamScanner
Dipindai dengan CamScanner

MENGEKSPRESIKAN TINGKAT KEPUASAN KERJA YANG RENDAH PADA KARYAWAN DENGAN MASA KERJA DI ATAS TIGA PULUH TAHUN", MATRIK (Jurnal Manajemen dan Teknik), 2018
Publication

23	edoc.pub Internet Source	<1 %
24	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
25	repository.itk.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
28	Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Damar Kuncara 105721101722

BAB IV

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 15-Feb-2025 11:46AM (UTC+0700)
Submission ID: 2589068632
File name: BAB_IV_turnitin_15.docx (120.14K)
Word count: 3468
Character count: 21236

Dipindai dengan CamScanner

mar Kuncara 105721101722 BAB IV

INALITY REPORT

LULUS

10%	13%	12%	8%
IMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jptam.org Internet Source	3%
2	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	3%
3	Lidya Anggraeni, "persepsi generasi millenial terhadap produk lembaga keuangan perbankan syariah di kota jambi", ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research, 2022 Publication	2%
4	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Damar Kuncara 10572110172

BAB V

by Tahap Tutup

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Submission date: 15-Feb-2025 11:46AM (UTC+0700)
Submission ID: 2589068939
File name: bab_v_turnitin_17.docx (15.72K)
Word count: 168
Character count: 1085

Dipindai dengan CamScanner

.mar Kuncara 105721101722 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositoryfeb.untagsmg.ac.id Internet Source	5%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR LULUS UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN turnitin

Exclude quotes On
Exclude bibliography On
Exclude matches < 2%

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Damar Kuncara
NIM	105721101722
PROGRAM STUDI	Manajemen
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Pankkukang√
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Samsul Rizal S.E., M.M
NAMA PEMBIMBING 2	Muh. Nur R, S.E. M.M
NAMA VALIDATOR	Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si

No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	04/12/2024	✓	
2	Sumber data (data sekunder)	04/12/2024	✓	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	04/12/2024	✓	
4	Hasil Statistik deskriptif	04/12/2024	✓	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	04/12/2024	✓	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	04/12/2024	✓	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	04/12/2024	✓	
8	Hasil interpretasi data	04/12/2024	✓	
9	Dokumentasi	04/12/2024	✓	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UNIT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Damar Kuncara
NIM	105721101722
PROGRAM STUDI	Manajemen
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh faktor Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) ULP Panakkukang.
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Samsul Rizal, S.E, MM
NAMA PEMBIMBING 2	Muh Nur Rasyid, S.E, MM
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM

No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	14 Februari 2025	1. Penulisan 2. Latar belakang tidak mesti dimasukkan di dalam abstrak *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, open word->review->show markup*	
		15 Februari 2025	ACC	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

NOMOR 185 TAHUN 1445 H/ 2024 M

Tentang

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI & KTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ANGKATAN 2021 TAHAP I

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

TAHUN AKADEMIK 2023/2024

REKTOR UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menimbang : Bahwa dalam rangka pembimbingan skripsi dan KTI mahasiswa angkatan 2021 Tahun Akademik 2023/2024 dipandang perlu mengangkat dosen Pembimbing pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Mengingat :
1. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun 2021
3. Peraturan Akademik Tahun 2021
4. Pedoman Akademik Tahun 2021

Memperhatikan : Surat Pengusulan Pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor: 002/05/A.2-II/VII/45/2024 Perihal Data Dosen Pembimbing Skripsi dan KTI Mahasiswa FEB Tahap I Tahun Akademik 2023/2024

Dengan Memohon Inayah Allah SWT

Memutuskan

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat saudara yang tercantum namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagai dosen pembimbing skripsi dan KTI pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar tahun akademik 2023/2024.

Kedua : Lampiran pada Surat Keputusan ini adalah bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan Rektor.

Ketiga : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Makassar
Pada Tanggal: 2 Muharram 1446 H
8 Juli 2024 M

Rektor,

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

NBM. 754 605

Tembusan:
1. Ketua BPH Unismuh Makassar
2. Wakil Rektor I Unismuh Makassar
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar
4. Kepala Biro AAKSI dan AUKS Unismuh Makassar
5. Arsip

Alamat: Jalan Sultan Alauddin Nomor 259, Makassar, Sulawesi Selatan 90222
Telepon (0411) 866972, 881 593, Fax (0411) 865 588
Email: rektor@unismuh.ac.id / info@unismuh.ac.id | Website: unismuh.ac.id

ISO Kampus Merdeka BAN-PT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
Nomor : 185 TAHUN 1445 H/ 2024 M
Tentang : Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi & KTI FEB Angkatan 2021 Tahap I Universitas Muhammadiyah Makassar Tahun Akademik 2023/2024

Nama Mahasiswa dan Dosen Pembimbing I & II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar Angkatan 2021 Tahap I Tahun Akademik 2023/2024

Nama	**: Damar Kuncara**
Stambuk	**: 105721101722**
Program Studi	**: Manajemen SDM**
Pembimbing I	**: Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.**
Pembimbing II	**: Muh. Nur. R, S.E., M.M**
Judul Skripsi :	**Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan**

Makassar, 08 Juli 2024
Mengetahui,
Dekan

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Dipindai dengan CamScanner