

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional
(Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang**



Oleh:

Ahmad Yani

NIM: 13190012

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

PALEMBANG

2017

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) cabang kota Palembang.

Penelitian ini berjenis kuantitatif, yang berdasarkan hasil analisis statistik dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, selanjutnya data kuesioner dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji simultan (F), uji parsial (T), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,617 > 1,703$) dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,253 > 1,703$) dengan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$. Kemudian Variabel Lingkungan Kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $48,899 > 3,34$. Nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,777 atau 77,7%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Yani

Nim : 13190012

Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 2017

Saya yang menyatakan,

Ahmad Yani
NIM: 13190012



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN FATAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN UMUM PEMBANGUNAN
PERUMAHAN NASIONAL (PERUM PERUMNAS)
CABANG KOTA PALEMBANG.**

Ditulis oleh : Ahmad Yani

NIM : 13190012

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, 2017

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PEMBANGUNAN
PERUMAHAN NASIONAL (PERUM PERUMNAS) CABANG KOTA
PALEMBANG

Yang ditulis oleh :

Nama : Ahmad Yani
NIM : 13190012
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan sidang *munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Mismiwati, SE., M.P
NIP. 197206172007102004

Iceu Sri Gustiana, SS.,M.M
NIK. 1605061771

Transliterasi Arab-Latin

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	B ’	B	-
	T ’	T	-
	’		S (dengan titik di atas)
	J m	J	-
	’(H	(H	H (dengan titik di bawah)
	Kh ’	Kh	-
	D l	D	-
	l		Z (dengan titik di atas)
	R ’	R	-
	Zai	Z	-
	S n	S	-
	Sy n	Sy	-
	d)S	(S	S (dengan titik di bawah)
	d(D	(D	D (dengan titik di bawah)
	’(T	(T	T (dengan titik di bawah)
	’(Z	(Z	Z (dengan titik di bawah)
	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
	Gain	G	-
	F ’	F	-
	Q f	Q	-
	K f	K	-
	L m	L	-
	M m	M	-
	N n	N	-
	W wu	W	-
ﺀ	H ’	H	-
ء	Hamzah	’	Apostrof
	Y ’	Y	Y

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
---	<i>ah</i> 9 <i>Fath</i>	A	a		
---	<i>Kasrah</i>	I	i		<i>Munira</i>
---	<i>ammah</i> 9 <i>D</i>	U	u		

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
---	<i>ah dan ya</i> 9 <i>Fath</i>	ai	a dan i	كَيْفَ	<i>Kaifa</i>
---	<i>Kasrah</i>	i	i	هَوَّلَ	<i>Haula</i>

C. Maddah (vokal panjang)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

ah + Alif, ditulis (Fath	Contoh ditulis <i>S la</i>
ah + Alif maks r ditulis (fath	Contoh يَسْعَىٰ ditulis <i>Yas'</i>
Kasrah + Y ' mati ditulis	Contoh مَجِيدٌ ditulis <i>Maj d</i>
ammah + Wau mati ditulis (D	Contoh يَقُولُ ditulis <i>Yaq lu</i>

D. Ta' Marb t

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	Ditulis <i>hibah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t:

	Ditulis <i>ni'matull h</i>
--	----------------------------

E. Syaddah (Tasyd d)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

	Ditulis <i>'iddah</i>
--	-----------------------

F. Kata Sandang Alif + L m

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* atau *syamsiyah* ditulis al-

	Ditulis <i>al-rajulu</i>
	Ditulis <i>al-Syams</i>

G. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شَيْءٌ	Ditulis <i>syai'un</i>
	Ditulis <i>ta'khu u</i>
	Ditulis <i>umirtu</i>

H. Huruf Besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan ejaan yang diperbaharui (EYD).

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapan atau penulisannya.

أهل	Ditulis <i>ahlussunnah</i> atau <i>ahl al-sunnah</i>
-----	--

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak penulis berlakukan pada:

1. Kata Arab yang sudah lazim dalam bahasa Indonesia, seperti: al-Qur'an
2. Judul dan nama pengarang yang sudah dilatinkan, seperti Yusuf Qardawi
3. Nama pengarang Indonesia yang menggunakan bahasa Arab, seperti Munir
4. Nama penerbit Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya al-bayan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al-Insyirah, 6-8).

“ILMU ADA TIGA TAHAPAN. JIKA SEORANG MEMASUKI *TAHAPAN PERTAMA, IA AKAN SOMBONG.*

JIKA IA MEMASUKI *TAHAPAN KEDUA IA AKAN TAWADHU’.* DAN JIKA IA MEMASUKI *TAHAPAN*

KETIGA IA AKAN MERASA DIRINYA TIDAK ADA APA-APANYA”

(Umar Bin Khattab R.A)

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

Untuk Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Masagus Muhammad Akhir & Ibu Nyayu Nurhayati

Untuk Dosen-Dosen & Guru-Guru yang senantiasa membimbing

Untuk Teman Terbaik dan Penyemangatku, Tresye Hedya Julia Fatrin

Untuk Sahabat-Sahabatku, dan teman-teman seperjuanganku Angkatan 2013

Untuk Organisasiku GenBI (Generasi Baru Indonesia) UIN Raden Fatah dan

GenBI (Generasi Baru Indonesia) Wilayah Sumatera Selatan.

Untuk Almamaterku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur hanyalah bagi Allah SWT, Dzat yang telah melimpahkan berbagai nikmat dan karunianya, khususnya kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang**”. Shalawat beriring salam tak lupa dicurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, juga kepada keluarga , para sahabat, hingga akhir zaman, Amiin.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, baik berupa moril maupun materil. Terutama kepada:

1. Bapak Prof. Drs. M. Sirozi, M.A, Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si, selaku ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan pengarahan dan membimbing selama ini.

5. Ibu Mismiwati, S.E, M.P, selaku Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan ibu Iceu Sri Gustina, S.S, M.M, selaku Pembimbing 2 terimakasih atas semua arahan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal
6. Ayahanda (Bapak Masagus Muhammad Akhir) dan Ibunda (Nyayu Nurhayati) yang dengan kesabaran dan ketabahan serta keikhlasannya dalam mendidik, membiayai, dan terus memberikan semangat kepada penulis walaupun dalam kondisi sakit serta tak lupa juga memanjatkan do'a kepada Allah SWT agar cita-cita anaknya tercapai dan menjadi orang yang sukses, bahagia di dunia terlebih di akhirat.
7. Keluarga besar yang senantiasa mendo'akan kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan dan do'a yang kalian berikan kepada saya.
8. Teman terbaik dan penyemangatku Tresye Hedy Julia Fatrin yang selalu memberikan dukungan kepada penulis baik berupa moril maupun materil dan selalu menghibur serta selalu memberi semangat kepada penulis disaat *down* baik fisik maupun non fisik.
9. Keluarga besar bapak Masagus Yanuar Hasan, selaku asisten manager produksi dan P2L Perum Perumnas cabang kota Palembang yang memberikan kemudahan serta dukungan dalam melakukan penelitian ini.
10. Teman-teman dan sahabat yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semoga silaturahmi kita tetap terjalin : Apyanda Kurniawan, Dimas Suhendra, Meylina, Muhammad Ikrom, Ardiansyah, dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2013 khususnya kelas Ekonomi Islam 1 UIN Raden Fatah

Palembang yang telah bekerjasama, menasehati, menyemangati dalam penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman, mbak-mbak, kakak-kakak, dan adik-adik seperjuangan di Organisasi GenBI UIN Raden Fatah dan GenBI wilayah Sumatera Selatan yang telah member semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Dan apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, 2017

Penulis

Ahmad Yani

NIM : 13190012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
FORMULIR E.4	
PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS	iii
ABSTRAK	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan.....	5
D. Manfaat.....	5
E. Sistematika penulisan.....	6

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
1. Lingkungan Kerja.....	8
2. Kepuasan Kerja.....	17
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian.....	30
B. Desain Penelitian.....	30

C. Jenis dan Sumber Data.....	31
1. Jenis Data.....	31
2. Sumber Data.....	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Variabel-variabel Penelitian.....	33
G. Definisi Operasional.....	33
H. Instrumen Penelitian.....	35
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	36
1. Uji Asumsi Klasik.....	36
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3. Uji Hipotesis.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	44
B. Distribusi Responden.....	46
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan.....	48
6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan.....	49
C. Instrumen Penelitian.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	52

D. Pembahasan.....	53
1. Distribusi Jawaban Responden.....	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	63
3. Analisis Regresi Berganda.....	68
4. Uji Hipotesis.....	71
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu, hlm. 24
Tabel 2.2	: Penelitian Terdahulu, hlm. 25
Tabel 2.3	: Penelitian Terdahulu, hlm. 26
Tabel 2.4	: Penelitian Terdahulu, hlm. 27
Tabel 3.1	: Definisi Operasional, hlm. 34
Tabel 4.1	: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin , hlm. 46
Tabel 4.2	: Distribusi Responden Berdasarkan Usia , hlm. 46
Tabel 4.3	: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan , hlm. 47
Tabel 4.4	: Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja , hlm. 47
Tabel 4.5	: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan , hlm. 48
Tabel 4.6	: Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan , hlm. 49
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas , hlm. 51
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reabilitas , hlm. 52
Tabel 4.9	: Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), hlm. 53
Tabel 4.10	: Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), hlm. 56
Tabel 4.11	: Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y), hlm. 59
Tabel 4.12	: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov , hlm. 65
Tabel 4.13	: Hasil Uji Multikolinieritas , hlm. 66
Tabel 4.14	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda , hlm. 69

Tabel 4.15 : Hasil Uji F (Simultan) , hlm. 72

Tabel 4.16 : Hasil Uji T (Parsial) , hlm. 74

Tabel 4.17 : Hasil Uji Koefisien Determinan , hlm. 75

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran, hlm. 28
- Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perum Perumnas Cabang Kota Palembang,
hlm. 45
- Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas, hlm. 64
- Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas, hlm. 68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya. Dimana setiap karyawan merupakan perencana, pelaku, dan penentu didalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang terampil, berkualitas, dan ahli dalam bidangnya, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Walaupun sumber daya yang lainnya tersedia dengan baik seperti material, mesin dan modal tetapi dengan manusialah yang dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya tersebut. Dengan kata lain, tanpa adanya peranan manusia, sumber daya lainnya pun tidak akan berarti. Maka dari itu masalah karyawan adalah masalah yang konkrit dan penting bagi perusahaan, karena faktor manusialah yang berperan dalam pencapaian suatu perusahaan.

Untuk membuat karyawan agar bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan serta dapat mencapai visi dan misi perusahaan, maka dapat dilakukan dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai dalam menjalankan kerja serta didukung dengan hubungan sosial antar karyawan yang baik agar tercipta hasil yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja dari diri karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dalam bekerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini akan terlihat pada sikap positif

karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, warna dinding, suara/tingkat kebisingan, sirkulasi udara, keamanan kantor, serta kelengkapan peralatan dan perlengkapan kerja.² Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial dalam lingkungan kerja suatu perusahaan seperti, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja serta sikap dan perilaku atasan kepada bawahan sebelum bekerja dan saat melakukan pekerjaan.³

Oleh sebab itu seorang manajer harus mampu memperlakukan karyawannya dengan baik agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran:⁴

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
 مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

¹Burhanuddin Yusuf. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. (Jakarta: Rajawali press.2015). Hlm 279

²Arif yusuf hamali. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. (Yogyakarta :CAPS. 2016). Hlm.207

³*Ibid.*, Arif yusuf hamali. Hlm. 208

⁴Q.S. Ali-Imran 159 yang artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perum Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004.

Sejak awal pendiriannya, Perum Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioneer dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Dalam melakukan pengembangan perumahan, Perum Perumnas sendiri memiliki 7 Regional (wilayah kerja) dari wilayah hilir hingga hulu Indonesia, kota Palembang termasuk di dalam wilayah kerja Perumnas Regional 2. Kemudian juga, Perum Perumnas memiliki visi “Menjadi Pelaku Utama Penyedia Perumahan dan Permukiman di Indonesia”. Maka dari itu Perum Perumnas harus memberikan penyedia perumahan dan permukiman yang baik untuk masyarakat.

Untuk mencapai visi tersebut Perum Perumnas memiliki buku pedoman standar etika perusahaan dalam menjalankan setiap pekerjaan serta mengatur hubungan antar karyawan dan lain sebagainya. Manfaat dari adanya buku pedoman ini bagi karyawan ialah menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, etika dan keterbukaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan secara menyeluruh, yang

akan berdampak terhadap kepuasan dalam diri karyawan.⁵ Kemudian di dalam buku pedoman ini diatur mengenai beberapa tanggung jawab para pimpinan Perum Perumnas salah satunya yakni melakukan pengawasan untuk mendorong keteraturan insan Perumnas serta memberikan contoh sikap yang baik dalam bertindak sehari-hari⁶.

Kemudian juga di dalam buku pedoman ini diatur mengenai hubungan sesama karyawan serta kondisi suasana kerja dan lain sebagainya yang tercakup dalam lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, untuk membuktikan berjalannya standar etika perusahaan Perum Perumnas khususnya di wilayah kerja regional 2 kota Palembang. Maka, Peneliti tertarik untuk mengambil pembahasan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang?

⁵ Perum Perumnas.e-book *Buku Pedoman standar etika perusahaan.*(Jakarta:Departemen Administrasi Perusahaan dan GCG.2015) hlm 3

⁶*Ibid.*e-book Perum Perumnas.hlm. 6

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (Fisik dan Non Fisik) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang?.

C. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah lingkungan kerja dan kepuasan karyawan ataupun masalah terkait lainnya sesuai dengan prinsip-prinsip islami.

b. Bagi Akademisi

Memberikan referensi tambahan bagi keustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan di suatu perusahaan khususnya faktor lingkungan kerja serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata 1 di Program studi Ekonomi Islam

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar belakang masalah penelitian, Perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: Gambaran umum Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini berisikan Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kegiatan perusahaan tersebut. Perusahaan yang memusatkan lingkungan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya meningkatkan kepuasan pada diri karyawan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.⁷

⁷ Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm. 183.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya.

Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under pressure*) maka karyawan tersebut akan hanya mengerjakan kewajibannya saja. Keberhasilan Rasulullah saw. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁸ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran:⁹

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا
 يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعُ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
 مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan.¹⁰ Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan

⁸Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: GemaInsani Press, 2003), hlm. 61.

⁹*Q.S.Mujadalah 58 : 11* yang artinya“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

¹⁰Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Edisi III*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996),Hlm. 109.

tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.¹¹

b. Jenis-jenis lingkungan kerja.

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.¹²

Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

(a) Lingkungan yang langsung berhubungan karyawan seperti meja, kursi, dan sebagainya.

(b) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

¹¹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 28

¹² *Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 26

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.¹³

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.¹⁴

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horisontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi di lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman.¹⁵

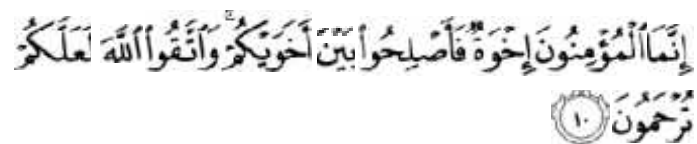
¹³*Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 26

¹⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), Hlm. 22.

¹⁵ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, Op.Cit., hlm. 62

Jika terjadi suatu permasalahan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menjaga hubungan kerja di perusahaan haruslah dilakukan agar senantiasa tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan dapat dengan baik mencapai visi perusahaan, sebagaimana firman Allah SWT¹⁶ :



c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja antara lain adalah sebagai berikut¹⁷:

1) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

¹⁶ Q.S. Al-Hujaraat 49:10 yang artinya : “orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara.sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat”.

¹⁷Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 28

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya , cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari.
- b) Cahaya buatan , berupa lampu.¹⁸

Pemilihan pencahayaan bagi kantor harus tepat agar tidak terjadi gangguan dalam proses kerja pegawai . pemilihan juga harus berdasarkan parameter efektivitas pencahayaan dikantor, yaitu¹⁹:

- (1) *Visibility*: Pegawai harus dapat melihat dengan nyaman dan jelas
- (2) Fokus : Pencahayaan harus dapat membuat pegawai memusatkan perhatiannya dalam melaksanakan tugas dengan membuat terang tempat kerja utama pegawai.
- (3) *Image* : Modifikasi pencahayaan akan membuat kesan berbeda bagi pegawai.

2) Tata warna ditempat kerja.

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang

¹⁸Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 28-29

¹⁹Rahmawati, *Manajemen perkantoran*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), hlm.72

menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.²⁰ Adapun jenis-jenis warna antara lain:

a) Warna menyala

Warna menyala seperti merah atau kuning, kuning jika dominan akan menimbulkan ketegangan mata. Warna menyala dihindari penggunaan untuk ruangan yang luas. Karena memiliki sifat dinamis, panas, dan hangat. Serta memiliki pengaruh menimbulkan semangat kerja dan menimbulkan rasa gembira. Maka penggunaan warna menyala hanya digunakan pada ruangan kerja yang tidak terlalu luas.²¹

b) Warna Kontras.

Penggunaan warna kontras bisa digunakan dalam satu ruangan, tetapi jangan terlalu banyak, maksimal 3 warna karena akan menimbulkan kesan ramai yang akan berdampak terhadap ketidakfokusan saat bekerja.²²

c) Warna pastel

Warna pastel merupakan warna yang paling banyak digunakan untuk mendesain ruangan kantor karena bersifat cerah, ceria dan menimbulkan kesan bersih. Kemudian juga

²⁰*Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 33

²¹*Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 34

²²*Ibid.*, Rahmawati. Hlm. 34

warna seperti biru pastel memiliki sifat tenang, tentram, sejuk, serta memiliki pengaruh mengurangi tekanan atau ketegangan serta meningkatkan konsentrasi.²³

3) Tingkat kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.²⁴

4) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh kepada pegawai, oleh karena itu ruangan kantor harus dapat mengontrol udara sesuai dengan kebiasaan pegawai. Pergantian udara yang segar dan bersih harus diperhatikan oleh manajer. Sirkulasi udara yang terhambat dapat mengganggu pernapasan pegawai dan menyebabkan otak pegawai kekurangan oksigen sehingga kinerjanya juga melambat.²⁵

5) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan

²³*Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 34

²⁴*Ibid.*, Sedarmayanti. Hlm. 32

²⁵*Ibid.*, Rahmawati. Hlm. 76

dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja ialah menggunakan sistem keamanan yang terintegrasi.²⁶

d. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

Faktor lingkungan kerja non fisik bagi individu dalam mencapai kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi psikologis pada karyawan tersebut. Apabila psikologis karyawan terganggu maka karyawan akan bekerja tidak maksimal. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja non fisik serta besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja antara lain adalah sebagai berikut²⁷:

1) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat).

Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Lingkungan sosial setingkat yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang ada pada karyawan karena karyawan dapat saling berbicara serta dapat bekerja sebagai satu tim dalam kelompok kerja untuk mencapai visi perusahaan.

2) Hubungan kerja dengan atasan.

Hubungan fungsional ini mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai - nilai pekerjaan

²⁶*Ibid.*, Sedarmayanti, hlm. 35

²⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), Hlm. 22.

yang penting bagi karyawan itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang terbesar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah positif.

3) Hubungan dengan bawahan.

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang sesuai dengan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan karyawan akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer. Sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

a. Pengertian kepuasan kerja karyawan.

Pengertian kepuasan karyawan yang dikemukakan oleh para ahli manajemen adalah sebagai berikut²⁸:

- 1) *Robbins* mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan

²⁸Wibowo, *manajemen kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), hlm. 501

antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

- 2) *Greenberg dan Baron* mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya.
- 3) *Vecchio* menyatakan kepuasan kerja karyawan sebagai pemikiran , perasaan, dan kecenderungan seseorang terhadap pekerjaan.
- 4) *Gibson* menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.
- 5) *Kreitner dan Kinicki* mendefinisikan kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi , memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan karyawan mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan karyawan merupakan variabel tergantung karena dua alasan yaitu²⁹ :

- a) Kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja.
- b) Kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

²⁹Arif yusuf hamali. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. (Yogyakarta :CAPS. 2016). Hlm.201

Kepuasan karyawan juga mengandung pengertian sebagai berikut³⁰:

- (1) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, dan tidak puas.
- (2) Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individual terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan. Penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

b. Teori kepuasan kerja karyawan

Teori- teori tentang kepuasan kerja karyawan yang dikemukakan oleh anwar prabu mangkunegara adalah sebagai berikut³¹:

- 1) Teori keseimbangan

³⁰Sutrisno. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta :Kencana Prenada media group. 2010). Hlm.74

³¹Anwar prabu mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Bandung :PT remaja rosdakarya. 2007). Hlm.120-122

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah:

- a) *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b) *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, kesempatan berprestasi, dan lain sebagainya.
- c) *Comparison person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda. Puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil perbandingan dirinya dengan karyawan lain.
- d) *Equity –in- equity*, yaitu jika *input-outcome* yang dirasakan seimbang maka karyawan akan merasa puas.

2) Teori Perbedaan

Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan karyawan.

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dia butuhkan.

4) Teori pandangan kelompok

Kelompok yang dijadikan acuan oleh seorang karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya di lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua faktor dari Herzberg.

Dua faktor menurut Herzberg yang menyebabkan puas atau tidaknya karyawan ialah faktor pemeliharaan dan permotivasi.

6) Teori pengharapan

Harapan dalam motivasi merupakan suatu cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya mencapai kepuasan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Anwar prabu mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:³²

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan IQ, Kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan sosial.

³²*Ibid.*, Anwar Prabu MangkunegaraHlm.120

Edy sutrisno berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah.³³

- a). Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b). Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) . Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, keadaan ruangan dan lain sebagainya.
- d) Faktor finansial, yaitu yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial dan lain sebagainya.

Sopiah mengemukakan bahwa aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah:³⁴

- (1). Pekerjaan itu sendiri.
- (2). Kondisi kerja.
- (3). Teman kerja.
- (4). Komunikasi.
- (5). Tanggung jawab.
- (6). Prestasi kerja.

³³Arif yusuf hamali. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta :kencana prenada media group. 2010). Hlm.80

³⁴Sopiah. *Perilaku organisasional*. (Yogyakarta :CV Andi offset. 2008). Hlm.172

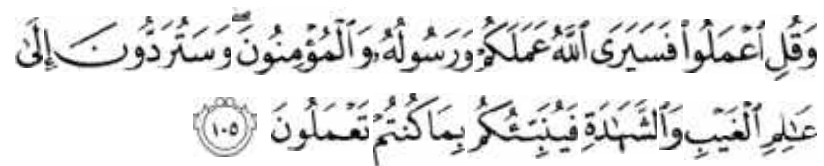
(7). Kesempatan untuk berkembang.

Hasibuan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor berikut³⁵:

- (1) Balas jasa yang adli dan layak.
- (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- (3) Berat-ringannya pekerjaan.
- (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

d. Kepuasan kerja karyawan dalam pandangan Islam

Islam mewajibkan kepada umatnya untuk mencari rezeki serta berusaha dan bekerja keras secara positif sehingga kesejahteraan . dapat tercapai dengan baik. Kepuasan karyawan dalam pandangan Islam telah disebutkan di dalam ayat-ayat Al-Quran. Sebagaimana firman Allah SWT³⁶:



Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan bagi seorang muslim harus dilakukan dengan sadar dan

³⁵Hasibuan Malayu. *Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi Cetakan ke-17.* (Jakarta :PT. Bumi Aksara. 2013). Hlm.203

³⁶Q.S At-Taubah 9 : 105 yang artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan."*

tujuan yang jelas yaitu sebagai pengabdian diri hanya kepada Allah SWT. Oleh karena itu, segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Edduar Hendri (2012) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.	Lingkungan Kerja Fisik dan NonFisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian dilakukan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang

Sumber : Edduar Hendri (2012)

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Khaidir Anas (2013) mengenai pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Mitra Muda	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti kompensasi. Penelitian dilakukan pada Karyawan PT Karya Mitra Muda.
3.	Diah Septiana (2011) mengenai Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 5 Surakarta.	Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Faktor Gaji. Penelitian dilakukan pada Guru SMAN 5 Surakarta
4.	Regina silviana (2013) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB cabang Sukajadi Bandung	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian dilakukan pada bank BJB Cabang Sukajadi Bandung

Sumber : Khaidir Anas (2013), Diah Septiana (2011), Silviana Regiana (2013)

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	I Wayan Mudiarta (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.	Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Kompensasi. Penelitian dilakukan pada Karyawan Hotel Nikki Denpasar
6.	Robby Alam Fath (2015) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta.	Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Karakteristik Pekerjaan. Penelitian dilakukan pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta
7.	Mukti Wibowo (2014) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).	Lingkukngan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.

Sumber : I Wayan Mudiarta (2014), Robby Alam Fath (2015), Mukti Wibowo (2014)

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Quinerita Stevani Aruan (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak hanya meneliti karyawan lapangan dan penelitian dilakukan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia
9.	Dwie Novianto (2015) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna.	Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti Kompensasi dan penelitian dilakukan pada PT. Galang Kreasi Sempurna
10.	Farid Firmansyah (2008) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sma Wachid Hasyim Surabaya.	Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Meneliti tentang Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti variabel kompensasi, dan kepemimpinan serta populasi dan sampel tidak meneliti guru kemudian tempat penelitian di Sma WachidHasyimSura baya

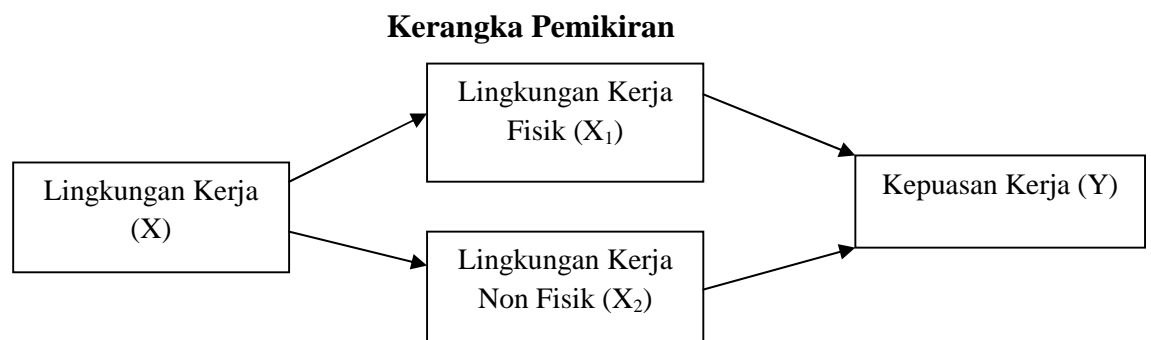
Sumber : Quinerita Stevani Aruan (2015), Dwie Novianto (2015), Farid

Firmansyah (2008)

C. Kerangka pemikiran

Perusahaan di dalam menjalankan kegiatannya selalu ingin membuat karyawannya merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membuat karyawannya merasa puas. Di dalam kerangka pemikiran ini peneliti menggambarkan keterkaitan dan kedudukan variabel dalam penelitian ini.

Gambar 2.1



Sumber: Kerangka Penelitian, 2017

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kajian teoritis dan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

2. H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja (Fisik dan Non Fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja (fisik dan Non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang yang berlokasi di Jalan Talang Kelapa Palembang dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Perum Perumnas Cabang Kota Palembang. Alasan memilih karyawan Perum Perumnas Cabang Kota Palembang sebagai subjek penelitian karena sesuai dengan buku pedoman standar etika Perum Perumnas diatur masalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik untuk mencapai kepuasan dalam bekerja, oleh sebab itu untuk mengetahui buku pedoman standar etika Perum Perumnas sudah berjalan baik atau belum di cabang kota Palembang maka di ambil karyawan Perum Perumnas sebagai subjek penelitian.

B. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.³⁷

C. Jenis dan Sumber data

1. Jenis Data

Penelitian ini dari segi tujuannya termasuk penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuesioner.³⁸ Dengan memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari responden yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya.³⁹ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan Perum Perumnas yang diperoleh dari divisi kepegawaian Perum Perumnas berupa daftar nama karyawan dan jabatan.

³⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 14

³⁸ Syahirman Yusi & Umiyati Idris, *STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Penerbit Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 4.

³⁹ Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta; pustaka pelajar,2014), hlm 91

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka, penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴⁰ Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan Perum Perumnas Cabang Kota Palembang yang berjumlah 31 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari elemen dan karakteristik secukupnya yang dimiliki oleh suatu populasi.⁴¹ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang. Teknik sampling yang dilakukan dalam pengambilan sampel penelitian adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.⁴² Maka, dengan menggunakan teknik sampling jenuh seluruh karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang menjadi sampel karena jumlahnya yang relatif kecil.

⁴⁰Suharsimi, Arikunto. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*", (Jakarta: Rinieka Cipta, 2002). Hlm. 130

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80.

⁴²Sugiyono.,*Ibid.*, hlm.85

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Kuesioner yaitu data dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Data dokumentasi yaitu berupa data karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

F. Variabel-variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*).⁴³ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*Dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁴⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kepuasan karyawan (Y).

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan salah satu unsur yang dapat

⁴³*Ibid*, hlm. 61

⁴⁴*Ibid*,

memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang berada dan berkaitan langsung dengan karyawan Perum Perumnas kota Palembang pada saat bekerja yang akan menimbulkan rasa senang dan nyaman serta puas dalam hasil pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem Pencahayaan - Warna dinding - Tingkat Kebisingan - Sirkulasi Udara - Keamanan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan psikologi karyawan Perum Perumnas kota Palembang pada saat bekerja .	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan atasan dengan bawahan - Hubungan sesama rekan kerja
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja merupakan suatu kondisi terpenuhinya segala keperluan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan Perum Perumnas kota Palembang dalam melaksanakan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Kondisi kerja - Teman kerja - Komunikasi - Tanggung Jawab - Prestasi - Kesempatan untuk berkembang

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber teori, 2017.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi dan kuesioner⁴⁵. Karena itu instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen, serta pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data sebelum dilakukan pengukuran variabel. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

Sangat Puas (SP)	:	diberi nilai 5
Puas (P)	:	diberi nilai 4
Netral (N)	:	diberi nilai 3
Tidak Puas (TP)	:	diberi nilai 2
Sangat tidak Puas (STP)	:	diberi nilai 1

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁴⁶ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

⁴⁵ Sugiyono, *Op. cit.*, hlm. 142

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 125

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁴⁷ Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.⁴⁸

I. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang telah ditentukan, maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mempermudah pelaksanaan perhitungan menggunakan alat bantu SPSS *windows versi 20*.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil BLUE (*Best Linear Unibased Estimator*).

⁴⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 99

⁴⁸ Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 129

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁴⁹

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

⁴⁹*Ibid*, hlm. 113

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁰ Menurut Ghozali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat

⁵⁰ Ghozali, *Op.Cit.*, hlm. 105.

pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SPREID dan ZPRED.⁵¹ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.⁵² Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b₁b₂ = Koefesien regresi variabel X

⁵¹ Ghozali, *Op.Cit.*, hlm. 113.

⁵² Sugiyono, *Op.Cit*, hlm.121

e = Error/Residual

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.⁵³

a. Uji F (Simultan)

Uji simultan (Uji Statistik F) pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X_1) lingkungan kerja non fisik (X_2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (H_0). Tingkat signifikan sebesar 5%, Taraf nyata dari F tabel dihindarkan dari derajat bebas (db) = $n-k-1$, Taraf nyata (α) beserta nilai F_{tabel} , Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = $n-k-1$.

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (Fisik dan Non Fisik) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Perum Perumnas cabang kota Palembang.

⁵³Duwi Priyatno *Op.Cit*, hlm. 9

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Perumnas cabang kota Palembang

2) Menentukan F_{tabel} .

Nilai F_{tabel} didapat berdasarkan perhitungan sebagai berikut dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05:

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel penelitian

db = $n - k - 1$

3) Menarik kesimpulan

a) H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

b) H_0 ditolak apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

b. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas atau terikat secara terpisah atau parsial serta penerimaan atau penolakan hipotesa. Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} (nilai hitung tabel kritis) dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.⁵⁴

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 68

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

2). Menentukan t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} didapat berdasarkan perhitungan sebagai berikut dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05:

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel penelitian

db = $n - k - 1$

3) Menarik kesimpulan

a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima

b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_a ditolak

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya, atau digunakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur

oleh nilai *R-Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat penelitian yang digunakan terdiri atas satu atau dua variabel bebas, sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat penelitian terdiri atas lebih dari dua variabel bebas.⁵⁵ Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah *R-Square* karena terdiri dari 2 variabel independen.

⁵⁵*Ibid.*, hlm. 32

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah. Perum Perumnas didirikan sebagai solusi pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah ke bawah. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004.

Sejak awal pendiriannya, Perum Perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pioner dalam penyediaan perumahan dan permukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah. Dalam melakukan pengembangan perumahan, Perum Perumnas sendiri memiliki 7 Regional (wilayah kerja) dari wilayah hilir hingga hulu Indonesia, kota Palembang termasuk di dalam wilayah kerja Perumnas Regional 2.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi pengembang permukiman dan perumahan terpercaya di Indonesia.

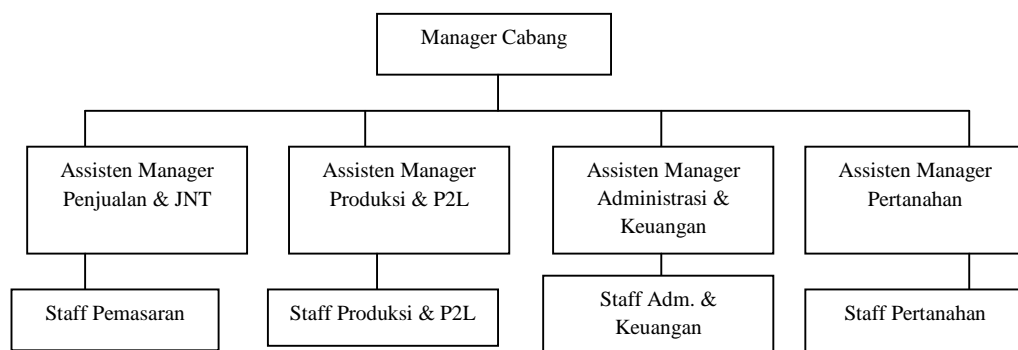
b. Misi Perusahaan

- 1). Mengembangkan perumahan dan permukiman yang bernilai tambah untuk kepuasan Pelanggan.
- 2). Meningkatkan profesionalitas, pemberdayaan dan kesejahteraan Karyawan.
- 3). Memaksimalkan nilai bagi Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan lain.
- 4). Mengoptimalkan sinergi dengan Mitra Kerja, Pemerintah, BUMN dan Instansi lain.
- 5). Meningkatkan kontribusi positif kepada Masyarakat dan Lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perum Perumnas Cabang Kota Palembang

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perum Perumnas Cabang Kota Palembang



Sumber : Perum Perumnas Cabang Kota Palembang, 2017

B. Distribusi Responden

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	22	71%
2	Perempuan	9	29%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 dari 31 orang responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (71%), dan perempuan sebanyak 9 orang (29%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persen %
1	18-26 Tahun	12	38,7%
2	27-35 Tahun	9	29%
3	36-44 Tahun	3	9,7%
4	45-53 Tahun	4	12,9%
5	54-62 Tahun	3	9,7%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 dari 31 responden yang berusia 18-26 tahun adalah sebanyak 12 orang (38,7%), Usia 27-35 tahun sebanyak 9 orang (29%), usia 36-44 tahun sebanyak 3 orang (9,7%) , usia 45-53 tahun sebanyak 4 orang (12,9%), dan usia 54-62 tahun adalah sebanyak 3 orang

(9,7%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 18-26 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SMA	5	16,1 %
2	D3	8	25,8 %
3	S1	14	45,2 %
4	S2	4	12,9 %
5	S3	0	0%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3, Dari 31 responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 14 orang (45,2%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 orang (25,8%), tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang (16,1%), dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 12,9%. Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Persentase %
1	1-5 tahun	6	19,4 %
2	6-10 tahun	10	32,3 %
3	11-15 tahun	6	19,4 %
4	15-20 tahun	4	12,9 %
5	> 21 Tahun	5	16,1 %
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 dari 31 responden yang lama bekerja 6-10 tahun adalah sebanyak 10 orang (32,3%), 1-5 tahun sebanyak 6 orang (19,4%) , 11-15 tahun sebanyak 6 orang (19,4%), 15-20 tahun sebanyak 4 orang (12,9%), dan > 20 tahun adalah sebanyak 5 orang (16,1%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah lama bekerjanya 6-10 tahun.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tabel 4.5

Distribusi Tingkat pendapatan responden

No.	Tingkat pendapatan	Jumlah	Persentase %
1	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	5	16,1 %
2	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	17	54,8 %
3	Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	4	12,9 %
4	Rp. 7.000.000 – Rp. 9.000.000	2	6,5 %
5	> Rp. 9.000.000	3	9,7 %
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 dari 31 responden yang tingkat pendapatannya Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 17 orang (54,8%), tingkat pendapatannya Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 5 orang (16,1%), tingkat pendapatannya Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000 berjumlah 4 orang (12,9%), tingkat pendapatannya Rp. 7.000.000 – Rp. 9.000.000 sebanyak 2 orang (6,5%), dan tingkat pendapatannya >Rp. 9.000.000 adalah sebanyak 3 orang (9,7 %). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah tingkat pendapatannya Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000.

6. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan responden

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase %
1	Kepala Cabang	1	3,2 %
2	Assisten manajer penjualan	1	3,2 %
3	Assisten manajer produksi	1	3,2 %
4	Assisten manajer administrasi dan keuangan	1	3,2 %
5	Assisten manajer pertanahan	1	3,2 %
6	Staff Pemasaran	8	25,8%
7	Staff Produksi	4	12,9%
8	Staff administrasi dan keuangan	4	12,9%
9	Staff pertanahan	5	16,1%
10	<i>Security</i>	2	6,5%
11	<i>Driver</i>	1	3,2%
12	<i>Office Boy</i>	2	6,5%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.6 dari 31 responden yang memiliki jabatan staff pemasaran adalah sebanyak 8 orang (25,8%) , staff pertanahan sebanyak 5 orang (16,1 %) , staff produksi sebanyak 4 orang (12,9%) , staff administrasi dan keuangan sebanyak 4 orang (12,9%) , *Security* sebanyak 2 orang (6,5%), *Office boy* sebanyak 2 orang (6,5%) ,*Driver* sebanyak 1 orang (3,2%), Kepala cabang sebanyak 1 orang (3,2%), asisten Manager bidang pemasaran sebanyak 1 orang (3,2%) , asisten Manager bidang produksi sebanyak 1 orang (3,2%), asisten Manager bidang keuangan sebanyak 1 orang (3,2%) , dan asisten Manager bidang pertanahan sebanyak 1 orang (3,2%). Artinya, responden terbanyak dalam penelitian ini adalah jabatan staff pemasaran.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian dengan harapan akan mendapatkan data atau informasi yang akurat. Dan uji yang bisa digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid jika pernyataan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Hal tersebut ditentukan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 31 orang. Maka r tabel untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* adalah (df) = $31-2 = 29$ dengan nilai 0,367

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	ITEM 1	.802	0,367	Valid
	ITEM 2	.654	0,367	Valid
	ITEM 3	.385	0,367	Valid
	ITEM 4	.793	0,367	Valid
	ITEM 5	.385	0,367	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	ITEM 1	.803	0,367	Valid
	ITEM 2	.466	0,367	Valid
	ITEM 3	.446	0,367	Valid
	ITEM 4	.775	0,367	Valid
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	ITEM 1	.606	0,367	Valid
	ITEM 2	.651	0,367	Valid
	ITEM 3	.504	0,367	Valid
	ITEM 4	.597	0,367	Valid
	ITEM 5	.564	0,367	Valid
	ITEM 6	.413	0,367	Valid
	ITEM 7	.651	0,367	Valid

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil perhitungan, nilai r_{hitung} r_{tabel} dan tidak ada yang bernilai negatif maka pernyataan tersebut valid. Ini berarti pernyataan kuesioner tersebut layak (valid) dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *cronbach alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,5. Reliabilitas kurang dari 0,5 adalah kurang baik sedangkan 0,6 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	5 Item Pertanyaan	0,812	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	4 Item Petanyaan	0, 790	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	7 Item Pertanyaan	0, 811	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017.

Berdasarkan keterangan tabel 4,6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,7 dengan demikian variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Tabel 4.9

Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Sistem Pencahayaan tempat ruangan saya bekerja memadai.	16	11	4	0	0	31
		51,6%	35,5%	12,9%	0%	0%	100%
2	Warna dinding ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	13	13	5	0	0	31
		41,9%	41,9%	16,2%	0%	0%	100%
3	Ruangan tempat saya bekerja tenang	21	9	1	0	0	31
		67,7%	29%	3,3%	0%	0%	100%
4	Ruangan tempat saya bekerja sejuk dan bersih.	15	12	4	0	0	31
		48,4%	38,7%	12,9%	0%	0%	100%
5	Lingkungan ditempat saya bekerja aman.	21	9	1	0	0	31
		67,7%	29%	3,3%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerjafisik sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang sistem pencahayaan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 27 orang (87,1%) , tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang

(12,9%).Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa sistem pencahayaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di perusahaan Perum Perumnas dapat dilihat sistem pencahayaan sudah memadai dengan pencahayaan yang langsung dari cahaya matahari serta ditambah cahaya dari bola lampu pada setiap ruangan.

- 2) Tanggapan responden tentang warna dinding ruangan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 26 orang (83,8%) , tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan, dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang (16,2%) .Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa warna dinding ruangan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada warna dinding ruangan kantor Perum Perumnas memiliki warna pastel satu warna sehingga menimbulkan kesan bersih dan nyaman.
- 3) Tanggapan responden tentang ruangan tempat bekerja tenang menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 30 orang (96,7%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju), dan yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden

menyetujui ruangan tempat bekerja yang tenang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti ruangan tempat bekerja di kantor Perum Perumnas cukup tenang karena dalam ruangan tidak ada kebisingan musik maupun suara lainnya hal ini bisa meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga hasil kerja karyawan bisa baik dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

- 4) Tanggapan responden tentang ruangan tempat bekerja sejuk dan bersih menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 27 orang (87,1%) , tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang (12,9%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwaruangan tempat bekerja yang bersih dan sejuk mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil observasi peneliti, ruangan tempat bekerja di Perum Perumnas sejuk dan bersih karena memiliki pendingin udara yang memadai ditambah dengan sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan ruangan kantor selalu dijaga oleh *Office Boy*.
- 5) Tanggapan responden tentang lingkungan tempat bekerja aman menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 30 orang (96,7%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan

sangat tidak setuju), dan yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwalingkungan tempat bekerja yang aman mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi peneliti di lingkungan perusahaan sudah aman karena Perum Perumnas memakai jasa *security* untuk menjaga lingkungan kantor agar tetap aman.

b. Variabel lingkungan kerja non fisik (X2)

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Rekan kerja saya bersikap baik dan sopan terhadap saya saat bekerja.	16	11	4	0	0	31
		51,6%	35,5%	12,9%	0%	0%	100%
2	Atasan tempat saya bekerja bersikap baik dan sopan terhadap saya	26	5	0	0	0	31
		83,9%	16,1%	0%	0%	0%	100%
3	Atasan saya memberikan arahan kepada saya sebelum melakukan pekerjaan.	17	12	2	0	0	31
		54,8%	38,7%	6,5%	0%	0%	100%
4	Atasan saya memberikan teguran kepada saya ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	15	12	4	0	0	31
		48,4%	38,7%	12,9%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerjanon fisik sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang rekan kerjaterlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 27 orang (87,1%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang (12,9%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa hubungan rekan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat ketika peneliti observasi langsung di kantor, setiap karyawan bisa bekerja sama dengan baik dan berusaha menyelesaikan permasalahan kantor secepat mungkin.
- 2) Tanggapan responden tentang atasan yang baik dan sopan menunjukan bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 31 orang (100%), tidak ada yang menjawab netral dan pertidaksetujuan. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden sangat menyetujui bahwa hubungan atasan dan bawahan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini tergambarkan ketika peneliti observasi langsung di kantor, atasan Perum Perumnas memelihara hubungan yang sangat baik dengan karyawan walaupun memiliki jabatan sebagai atasan, namun dengan memiliki sikap yang sopan, ramah, serta bersahabat dan saling

menghormati membuat atasan Perum Perumnas sangat disenangi oleh para karyawannya.

- 3) Tanggapan responden tentang atasan memberikan arahan sebelum bekerja menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 29 orang (93,5%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan yang menjawab netral sebanyak 2 orang (6,5%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui atasan yang memberikan arahan sebelum bekerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan observasi peneliti, pada saat sebelum bekerja, atasan dan para karyawannya melakukan *morning briefing* untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan pada hari itu agar tercapainya visi dan misi perusahaan.
- 4) Tanggapan responden tentang atasan memberikan teguran ketika melakukan kesalahan dalam bekerja menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 27 orang (87,1%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang (12,9%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa atasan yang memberikan teguran ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan

observasi peneliti, ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan. Atasan memberikan teguran namun teguran yang diberikan tidak keras, hanya diberikan teguran yang ringan dan berbicara dengan sopan tidak secara kasar kepada karyawan.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.11

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.	26	5	0	0	0	31
		83,9%	16,1%	0%	0%	0%	100%
2	Kondisi ruangan tempat saya bekerja bersih, nyaman, dan tertata rapi	21	8	2	0	0	31
		67,7%	25,8%	6,5%	0%	0%	100%
3	Rekan kerja saya bersikap baik terhadap saya saat bekerja.	23	7	1	0	0	31
		74,2%	22,5%	3,3%	0%	0%	100%
4	Komunikasi antar karyawan ditempat saya bekerja berjalan baik.	14	12	5	0	0	31
		45,2%	38,7%	16,1%	0%	0%	100%
5	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai kemampuan saya	14	12	4	1	0	31
		45,2%	38,7%	12,9%	3,2%	0%	100%
6.	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja.	13	12	6	0	0	31
		41,9%	38,7%	19,4%	0%	0%	100%
7.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang dalam karir dan pendidikan.	21	8	2	0	0	31
		67,7%	25,8%	6,5%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11, menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 31(100%), tidak ada yang menjawab netral dan pertidaksetujuan. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan responden sehingga pekerjaan yang dijalani mampu dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Dari hasil observasi peneliti, para karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka serta bekerja dengan rileks tanpa ada tekanan.
- 2) Tanggapan responden tentang kondisi ruangan yang tertata rapi, bersih dan nyaman menunjukkan bahwa bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 29 orang (93,5%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan, dan yang menjawab netral sebanyak 2 orang (6,5%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden memiliki kepuasan serta menyetujui ruangan bekerja yang nyaman, bersih, dan tertata rapi sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa maksimal. Berdasarkan observasi peneliti, ruangan kantor Perum

Perumnas tertata rapi, bersih, dan nyaman karena selalu dijaga oleh para *office boy* dan para karyawannya.

- 3) Tanggapan responden tentang sikap rekan kerja yang baik saat bekerja menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 30 orang (96,7%) , tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju), dan yang menjawab netral sebanyak 1 orang (3,3%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui sikap rekan kerja yang baik saat bekerja sehingga dapat bekerja sama dalam tim dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, para karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan.
- 4) Tanggapan responden tentang komunikasi antar karyawan menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 26 orang (83,9%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju), dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang (16,1%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui komunikasi antar karyawan saat bekerja berjalan baik sehingga membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah. Berdasarkan hasil observasi, komunikasi karyawan Perum Perumnas berjalan baik pada saat bekerja. Para karyawan saling tolong-menolong ketika mengalami kesulitan pekerjaan dan selalu menjalin komunikasi.

- 5) Tanggapan responden tentang tanggung jawab pekerjaan sesuai kemampuan menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 26 orang (83,9%), yang menjawab pertidaksetujuan sebanyak 1 orang(3,2%), dan yang menjawab netral sebanyak 4 orang (12,9%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwatanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan karyawan sehingga dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. Dari observasi peneliti, karyawan Perum Perumnas cabang Palembang menjalankan pekerjaan dengan nyaman ini berarti tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan karyawan.
- 6) Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja menunjukkan kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 25 orang (80,6%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan (tidak setuju dan sangat tidak setuju) , dan yang menjawab netral sebanyak 6 orang (19,4%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Dari observasi peneliti, para karyawan yang mencapai target kerja akan diberikan tambahan berupa kompensasi dalam bentuk tambahan uang dari perusahaan dan apabila karyawan bekerja secara baik akan dilakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

- 7) Tanggapan responden tentang perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir dan pendidikan, menunjukkan kearah positif. dimana mayoritas responden yang menjawab persetujuan (sangat setuju dan setuju) sebanyak 29 orang (93,5%), tidak ada yang menjawab pertidaksetujuan, dan yang menjawab netral sebanyak 2 orang (6,5%). Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden menyetujui bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir dan pendidikan. Dari hasil observasi peneliti, bagi karyawan Perum Perumnas yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi diperbolehkan oleh perusahaan. Dengan memberikan kesempatan berkembang karir dan pendidikan akan meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang dalam menjalankan pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan karyawan akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

2. Uji Asumsi Klasik

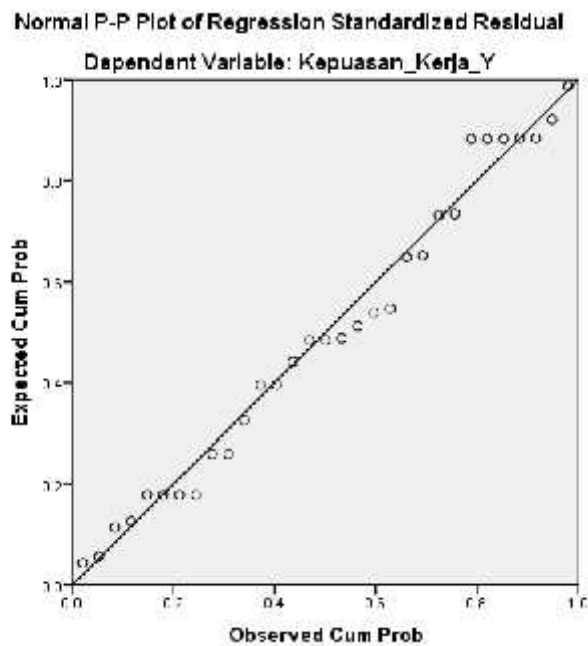
a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan

adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Dari gambar 4.2, menunjukkan model regresi berdistribusi normal karena penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Dengan menggunakan data dalam bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hasil output grafik normal *probability plot*. Karena ada beberapa data yang terlihat tidak mengikuti garis diagonal, maka untuk memastikan data tersebut normal dilakukan uji kolmogorov-smirnov test. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan distribusi data normal, dan jika nilai signifikan

< 0.05 diartikan distribusi data tidak normal

Tabel 4.12

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47107144
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.797

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Dari hasil tabel 4.12 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari hasil uji kolmogorov-smirnov didapatkan nilai signifikan sebesar $0,797 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini memang menunjukkan pendistribusian data yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y

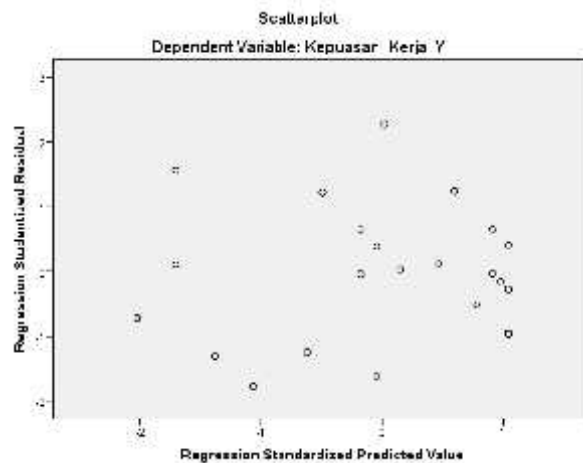
Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji Multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang

memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2). Dengan demikian kedua variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20.0, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.3***Scatter Plot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)***

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4.2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.443	.700		3.490	.000	
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda (Tabel 4.15) diperoleh nilai konstanta (a) dari model regresi = 2,443 dan koefisien regresi (b_i) dari setiap variabel-variabel independen diperoleh $b_1 = 0,479$, $b_2 = 0,525$. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut, maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,443 + 0,479 X_1 + 0,525 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijadikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) adalah 2,443, dapat diartikan jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik nilainya 0, maka tingkat kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja adalah sebesar 2,443.

- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (b_1) yaitu 0,479, artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel lingkungan kerja fisik, yaitu sebesar 0,479 satuan, sementara yang lain tetap. Apabila variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,479 satu satuan. Hasil penelitian ini menunjukkan kearah positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.
- c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (b_2) yaitu 0,525, artinya apabila variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel lingkungan kerja non fisik, yaitu sebesar 0,525 satu satuan, sementara yang lain tetap. Apabila variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel lingkungan kerja non fisik yaitu sebesar 0,525 satu satuan. Hasil penelitian ini menunjukkan kearah positif variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja.

Jadi, dapat disimpulkan jika variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel lingkungan kerja non fisik, dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0,525

yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 52,5 % terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2).

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Kepuasan Karyawan).

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang

2) Menentukan F_{tabel} .

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 31 orang. Adapun Nilai F_{tabel} didapat berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel penelitian

$df (n_1)$ = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df (n_2)$ = $n - k = 31 - 3 = 28$

Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05.

Maka, nilai $F_{tabel} = 3,34$

3) Menarik kesimpulan

a) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

b) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.756	2	113.378	48.899	.000 ^a
	Residual	64.922	28	2.319		
	Total	291.677	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2, Lingkungan_Kerja_Fisik_X1

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Dari Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 48.899$ > $F_{tabel} = 3,34$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang termasuk dalam lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non

fisik (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t. pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perumnas cabang kota Palembang.

2) Menentukan t_{tabel}

Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 31 oleh karena itu t_{tabel} diambil dari jumlah responden yaitu 31 dengan tingkat signifikan () 5%, maka $df = 31 - 3 - 1 = 27$, dan diperoleh angka t_{tabel} 1,703.

3) Menarik kesimpulan

Jika dihitung $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y

Sumber : Data diolah SPSS, 2017

Dari Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai T_{hitung} Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 2,617 dengan nilai signifikansi 0,017 kemudian Nilai T_{hitung} Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 2,253 dengan nilai signifikansi 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang termasuk dalam lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara Parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kepuasan kerja). Apabila angka

koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah semakin kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisiensi Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.762	1.523

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2, Lingkungan_Kerja_Fisik_X1
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Y

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2017

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa nilai Korelasi (R) sebesar 0,882. Ini menunjukkan bahwa korelasi positif antara variabel dependen dengan variabel independen kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi sebesar 0,882 mendekati angka 1. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) cabang kota Palembang sebesar 77,7%. Sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang. Hasil uji SPSS 20 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} T_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima . Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap kepuasan karyawan adalah lingkungan kerja non fisik (X_2), dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0,525 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 52,5 % terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional Cabang Kota Palembang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (Fisik dan Non Fisik) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji SPSS 20 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} F_{tabel} 48.899 3,34 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu kondisi ruangan yang nyaman, tenang, sejuk serta didukung sistem pencahayaan yang memadai sangat baik untuk menunjang aktivitas kerja karyawan yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Serta dari hasil kuesioner dan observasi peneliti diperoleh penilaian warna dinding kantor dianggap kurang menarik bagi karyawan. Oleh sebab itu, pihak perusahaan hendaknya mengganti warna dinding kantor dengan warna yang menarik agar karyawan tidak jenuh serta menimbulkan semangat para karyawan untuk bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan puas dengan pekerjaannya dikarenakan dengan adanya hubungan rekan kerja dan sikap atasan yang baik, sehingga karyawan dapat secara optimal bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya para karyawan dan atasan perusahaan harus selalu berkomunikasi secara baik untuk menyelesaikan berbagai macam persoalan dalam perusahaan khususnya dalam bekerja sehingga akan lebih mudah untuk mencapai visi misi perusahaan dan akan meningkatkan kepuasan karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro
- Anas, Khaidir, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Karya Mitra Muda", *Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.2, No.1*, Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2013. (tidak diterbitkan)
- Aruan, Quinerita Stevani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia". *Jurnal Bisnis , Vol 27 No.2*, Bandung: Fakultas Komunikasi dan Bisns Universitas Telkom, 2015. (tidak diterbitkan)
- Fath, Alam Robby, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta" *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol.4 Edisi.VI*, Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015. (tidak diterbitkan)
- Firmansyah, Farid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan Di Sma Wachid Hasyim Surabaya", *Jurnal Tadris Vol 3 No 1*, Pamekasan: Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan, 2008. (tidak diterbitkan)
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005
- Hamali, Arif Yusuf. Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan. Yogyakarta :CAPS. 2016
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri tanjung, Manajemen Syariah Dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani Press, 2003,
- Hamali, Arif Yusuf. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Kencana prenada media group. 2010

- Hendri, Edduar, “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”, *Jurnal Wahana Ekonomika Vol.9 No.3*, Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas PGRI, 2012. (tidak diterbitkan)
- Malayu ,Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia Edisi revisi Cetakan ke-17.. Jakarta :PT. Bumi Aksara. 2013.
- Mangkunegara , Anwar Prabu .Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung :PT remaja rosdakarya. 2007
- Mudiartha, I Wayan, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”, *Jurnal Ekonomi Vol 6 No.9*, Bali : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 2014. (tidak diterbitkan)
- Nitisemito, Alex Soemaji, Manajemen Personalialia, edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992
- Nitisemito, Alex Soemaji, Manajemen Personalialia, Edisi III. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Novianto, Dwie, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 4 No. 6*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2015. (tidak diterbitkan)
- Perum Perumnas.e-book Buku Pedoman standar etika perusahaan. Jakarta: Departemen Administrasi Perusahaan dan GCG.2015
- Rahmawati, Manajemen perkantoran,. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014
- Saifuddin, Anwar. Metode Penelitian, Yogyakarta; pustaka pelajar,2014
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001
- Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas kerja, Bandung: CV. Mandar Maju, 2011
- Septiana, Diah, “Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 5 Surakarta”, *Skripsi*, Surakarta:

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret,
2011. (tidak diterbitkan)

Silviana, Regina, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB cabang Sukajadi Bandung”, *Skripsi*, Bandung: Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, 2013. (tidak diterbitkan)

Sopiah. Perilaku organisasional. Yogyakarta :CV Andi offset. 2008

Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2010

Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2014

Suharsimi, Arikunto. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek”, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

Sutrisno. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta :Kencana Prenada media group. 2010

Wibowo, manajemen kinerja , Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013

Wibowo, Mukti, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia tbk. Kandatel Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.16 No.1*, Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2014. (tidak diterbitkan)

Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris, STATISTIKA untuk Ekonomi dan Penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010

Yusuf, Burhanuddin .Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah, Jakarta: Rajawali press.2015

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1

1. Distribusi Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki_Laki	22	71.0	71.0	71.0
	Perempuan	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Distribusi Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-26 Tahun	12	38.7	38.7	38.7
	27-35 Tahun	9	29.0	29.0	67.7
	36-44 Tahun	3	9.7	9.7	77.4
	45-53 Tahun	4	12.9	12.9	90.3
	54-62 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	25.8	25.8	25.8
	S1	14	45.2	45.2	71.0
	S2	4	12.9	12.9	83.9
	SMA	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Distribusi Lama Kerja Responden

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 tahun	6	19.4	19.4	19.4
6-10 tahun	10	32.3	32.3	51.6
Valid 11-15 tahun	10	32.3	32.3	83.9
> 21 Tahun	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

5. Distribusi Tingkat Pendapatan Responden

Tingkat Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	5	16.1	16.1	16.1
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	17	54.8	54.8	71.0
Valid Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	4	12.9	12.9	83.9
Rp. 7.000.000 – Rp. 9.000.000	2	6.5	6.5	90.3
> Rp. 9.000.000	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

6. Distribusi Jabatan Responden

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kepala Cabang	1	3.2	3.2	3.2
Asisten manajer penjualan	1	3.2	3.2	6.5
Asisten manajer produksi	1	3.2	3.2	9.7
Asisten manajer administrasi dan keuangan	1	3.2	3.2	12.9
Asisten manajer pertanahan	1	3.2	3.2	16.1
Staff Pemasaran	8	25.8	25.8	41.9
Staff Produksi	4	12.9	12.9	54.8
Staff administrasi dan keuangan	4	12.9	12.9	67.7
Staff pertanahan	5	16.1	16.1	83.9
Security	2	6.5	6.5	90.3
Driver	1	3.2	3.2	93.5
Office Boy	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 2

Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	17.90	3.490	.802	.707
Q2	18.03	3.766	.654	.759
Q3	17.65	4.903	.385	.830
Q4	17.94	3.529	.793	.710
Q5	17.65	4.903	.385	.830

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	13.68	1.759	.803	.618
Q2	13.23	3.047	.466	.808
Q3	13.58	2.518	.446	.812
Q4	13.71	1.813	.775	.637

3. Kepuasan Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	26.71	8.280	.606	.790
Q2	26.94	7.196	.651	.768
Q3	26.84	7.940	.504	.794
Q4	27.26	6.865	.597	.777
Q5	27.29	6.680	.564	.786
Q6	27.32	7.426	.413	.814
Q7	26.94	7.196	.651	.768

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

3. Kepuasan Karyawan (Y)

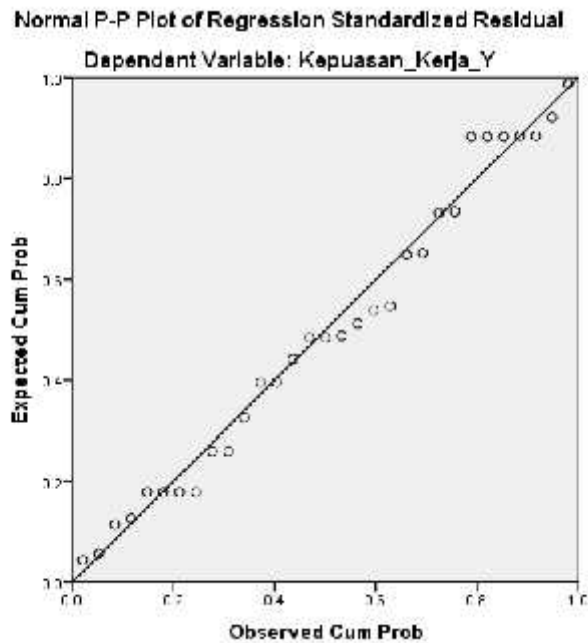
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Uji normalitas metode kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47107144
	Absolute	.116
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.797

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

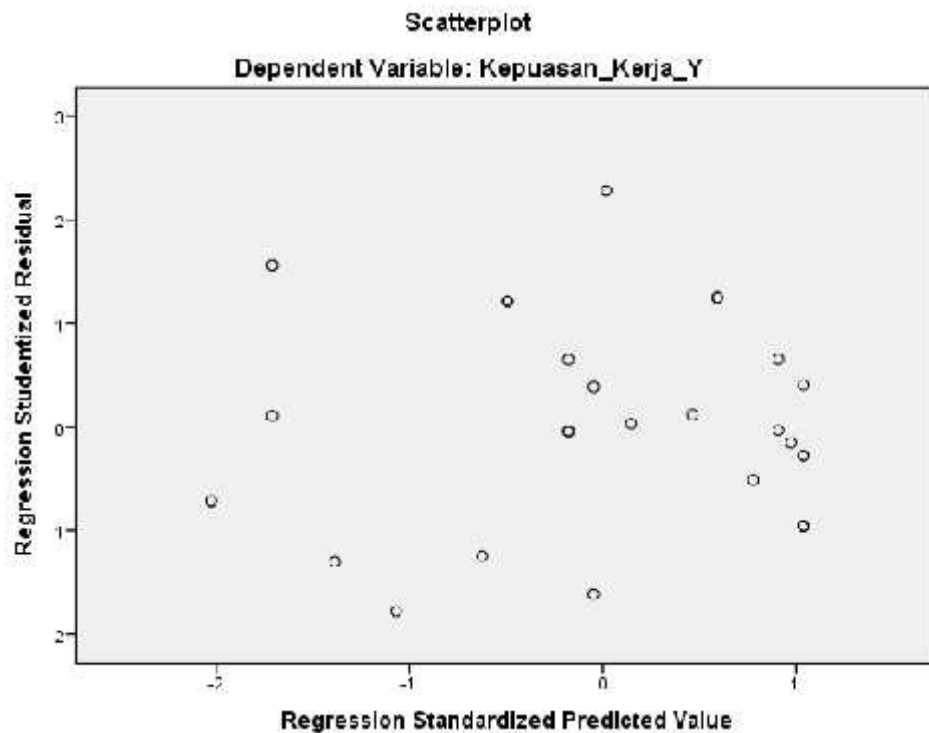
2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Karyawan_Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Karyawan_Y

Lampiran 6

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.756	2	113.378	48.899	.000 ^a
	Residual	64.922	28	2.319		
	Total	291.677	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2, Lingkungan_Kerja_Fisik_X1

2. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
1 Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Karyawan_Y

Lampiran 7

Uji Determinasi R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.762	1.523

a. Predictors: (Constant),
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2,
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Karyawan_Y

Lampiran 1

1. Distribusi Jenis Kelamin Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki_Laki	22	71.0	71.0	71.0
	Perempuan	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

2. Distribusi Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-26 Tahun	12	38.7	38.7	38.7
	27-35 Tahun	9	29.0	29.0	67.7
	36-44 Tahun	3	9.7	9.7	77.4
	45-53 Tahun	4	12.9	12.9	90.3
	54-62 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

3. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	25.8	25.8	25.8
	S1	14	45.2	45.2	71.0
	S2	4	12.9	12.9	83.9
	SMA	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

4. Distribusi Lama Kerja Responden

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 tahun	6	19.4	19.4	19.4
6-10 tahun	10	32.3	32.3	51.6
Valid 11-15 tahun	10	32.3	32.3	83.9
> 21 Tahun	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

5. Distribusi Tingkat Pendapatan Responden

Tingkat Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	5	16.1	16.1	16.1
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	17	54.8	54.8	71.0
Valid Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	4	12.9	12.9	83.9
Rp. 7.000.000 – Rp. 9.000.000	2	6.5	6.5	90.3
> Rp. 9.000.000	3	9.7	9.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

6. Distribusi Jabatan Responden

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kepala Cabang	1	3.2	3.2	3.2
Assisten manajer penjualan	1	3.2	3.2	6.5
Assisten manajer produksi	1	3.2	3.2	9.7
Assisten manajer administrasi dan keuangan	1	3.2	3.2	12.9
Assisten manajer pertanahan	1	3.2	3.2	16.1
Staff Pemasaran	8	25.8	25.8	41.9
Staff Produksi	4	12.9	12.9	54.8
Staff administrasi dan keuangan	4	12.9	12.9	67.7
Staff pertanahan	5	16.1	16.1	83.9
Security	2	6.5	6.5	90.3
Driver	1	3.2	3.2	93.5
Office Boy	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 2

Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	17.90	3.490	.802	.707
Q2	18.03	3.766	.654	.759
Q3	17.65	4.903	.385	.830
Q4	17.94	3.529	.793	.710
Q5	17.65	4.903	.385	.830

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	13.68	1.759	.803	.618
Q2	13.23	3.047	.466	.808
Q3	13.58	2.518	.446	.812
Q4	13.71	1.813	.775	.637

3. Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	26.71	8.280	.606	.790
Q2	26.94	7.196	.651	.768
Q3	26.84	7.940	.504	.794
Q4	27.26	6.865	.597	.777
Q5	27.29	6.680	.564	.786
Q6	27.32	7.426	.413	.814
Q7	26.94	7.196	.651	.768

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	4

3. Kepuasan Kerja (Y)

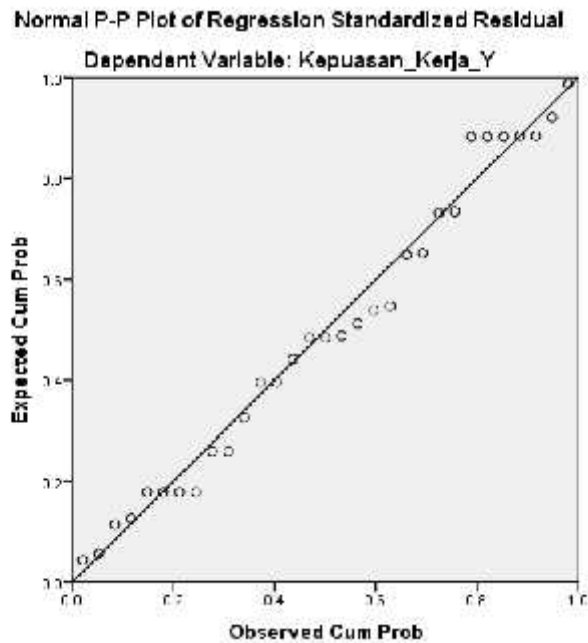
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	7

Lampiran 4

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Uji normalitas metode kolmogrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.47107144
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.116
	Positive	.097
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.647
Asymp. Sig. (2-tailed)		.797

a. Test distribution is Normal.

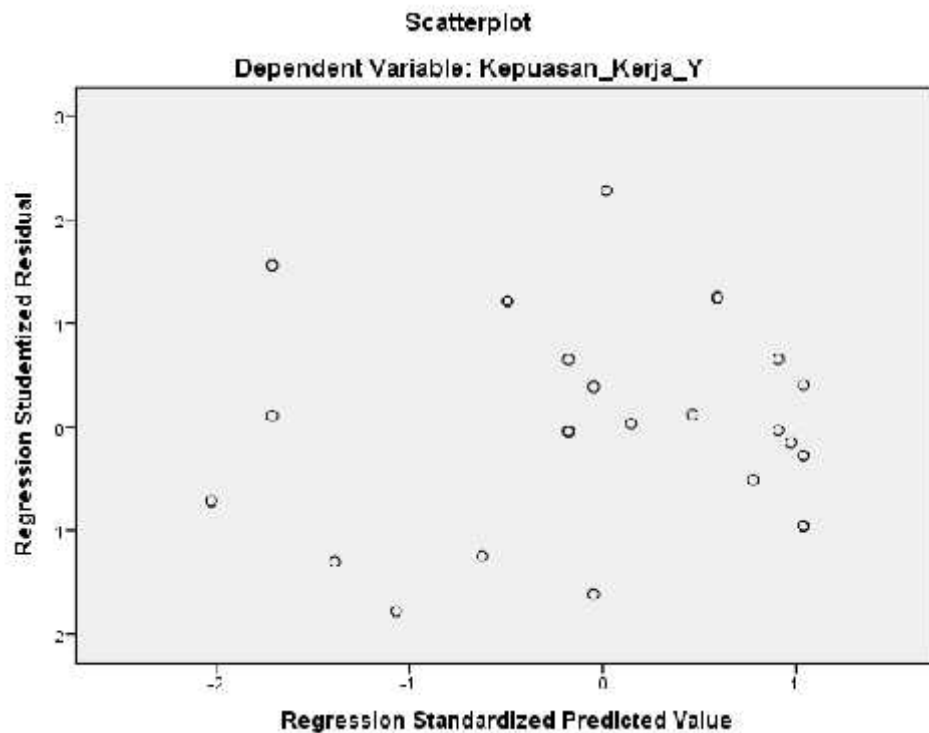
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.443	.700		3.490	.000	
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
	Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Lampiran 6

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.756	2	113.378	48.899	.000 ^a
	Residual	64.922	28	2.319		
	Total	291.677	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2, Lingkungan_Kerja_Fisik_X1

2. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.443	.700		3.490	.000		
1 Lingkungan_Kerja_Fisik_X1	.479	.183	.142	2.617	.017	.376	2.656
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2	.525	.233	.765	2.253	.020	.376	2.656

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Lampiran 7

Uji Determinasi R Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.777	.762	1.523

a. Predictors: (Constant),
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik_X2,
Lingkungan_Kerja_Fisik_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

**Tabulasi Data Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Perumnas
Cabang Kota Palembang**

No.	X1					Total	Rata-Rata	X2				Total	Rata-Rata	Y							Total	Rata-Rata
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5			Q1	Q2	Q3	Q4			Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7		
1	4	4	5	4	5	22	4.4	4	5	5	4	18	4.5	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
2	5	5	4	5	4	23	4.6	5	5	3	5	18	4.5	5	5	5	5	5	5	5	35	5
3	5	3	5	5	5	23	4.6	5	5	5	4	19	4.75	5	5	5	5	3	5	5	33	4.71
4	5	4	5	5	5	24	4.8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	34	4.86
5	5	5	3	5	3	21	4.2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	3	5	33	4.71
6	5	5	4	5	4	23	4.6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5
7	4	4	5	4	5	22	4.4	4	5	5	4	18	4.5	5	3	5	4	4	5	3	29	4.14
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	3	5	33	4.71
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	5	4	33	4.71
10	5	4	5	4	5	23	4.6	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	34	4.86
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	19	4.75	5	5	5	5	5	5	5	35	5
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	4	5	5	33	4.71
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	5	34	4.86
14	4	4	5	4	5	22	4.4	4	4	3	4	15	3.75	4	3	4	4	4	4	3	26	3.71
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	4	4	26	3.71
16	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	18	4.5	4	4	5	5	5	5	4	32	4.57
17	4	4	5	4	5	22	4.4	4	5	4	4	17	4.25	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
18	3	3	5	3	5	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5	4	4	4	3	3	3	4	25	3.57
19	3	3	5	3	5	19	3.8	3	4	4	3	14	3.5	4	4	4	3	3	3	4	25	3.57
20	3	3	4	3	4	17	3.4	3	5	4	3	15	3.75	5	4	5	3	5	3	4	29	4.14
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	5	5	33	4.71
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	5	34	4.86
23	4	4	5	4	5	22	4.4	4	5	4	4	17	4.25	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
24	4	4	5	4	5	22	4.4	4	5	4	4	17	4.25	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57

25	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	18	4.5	5	5	4	4	4	4	5	31	4.43
26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	18	4.5	5	5	4	4	4	4	5	31	4.43
27	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	18	4.5	5	5	5	4	4	4	5	32	4.57
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	35	5
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	19	4.75	5	5	5	5	5	5	5	35	5
30	3	3	4	3	4	17	3.4	3	5	4	3	15	3.75	5	4	5	3	3	3	4	27	3.86
31	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	17	4.25	5	4	3	4	4	4	4	28	4

Lembar Kuesioner

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas)**

Cabang Kota Palembang

Oleh

Ahmad Yani

13190012

Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

A. Identitas Responden

- 1. Nama** :.....
- 2. Jenis Kelamin** :.....
- 3. Usia** :.....
- 4. Pendidikan Terakhir** :.....
- 5. Lama Bekerja** :.....
- 6. Pendapatan** :.....
- 7. Jabatan** :.....

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat saudara/I dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berikan tanda () pada kolom skala pengukuran yang tersedia, mulai dari angka 1 s/d 5 untuk setiap pernyataan yang telah disediakan.
3. Tersedia 5 (lima) alternative pilihan jawaban yaitu :
 - a) SS : Sangat Setuju
 - b) S : Setuju
 - c) KS : Kurang Setuju
 - d) TS : Tidak Setuju
 - e) STS : Sangat Tidak Setuju

1. Lingkungan Kerja Fisik

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sistem Pencahayaan tempat ruangan saya bekerja memadai.					
2.	Warna dinding ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.					
3.	Ruangan tempat saya bekerja tenang					
4.	Ruangan tempat saya bekerja sejuk dan bersih.					
5.	Lingkungan ditempat saya bekerja aman.					

2. Lingkungan Non-Fisik

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Rekan Kerja saya bersikap baik dan sopan terhadap saya saat bekerja.					
2.	Atasan tempat saya bekerja bersikap baik dan sopan terhadap saya					
3.	Atasan saya memberikan arahan kepada saya sebelum melakukan pekerjaan.					
4.	Atasan saya memberikan teguran kepada saya ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.					

3. Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Kondisi ruangan tempat saya bekerja bersih, nyaman, dan tertata rapi					
3.	Rekan kerja saya bersikap baik terhadap saya saat bekerja.					
4.	Komunikasi antar karyawan ditempat saya bekerja berjalan baik.					
5.	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai kemampuan saya.					
6.	Perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dalam bekerja.					
7.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang dalam karir dan pendidikan.					

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Ahmad Yani
Nim/Jurusan : 13190012 / Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum
Perumnas) Cabang Kota Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2017

Penguji Utama

Penguji Kedua

Rinol Sumantri, M.E.I
NIP.197502142008011011

Lidia Desiana, SE.,M.Si
NIK. 1605061741

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr.Maftukhatusolikhah,M.Ag
NIP.197509282006042001



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Ahmad Yani
Nim/Jurusan : 13190012/ Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perum Perumnas) Cabang Kota Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Mismiwati, SE., MP
t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., MM
t.t :

Tanggal Penguji Utama : Rinol Sumantri, M.E.I
t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Lidia Desiana, SE., M.Si.
t.t :

Tanggal Ketua : R.A. Ritawati, SE., M.H.I., M.Si
t.t :

Tanggal Sekretaris : Mufti Fiandi, M. AG.
t.t :