

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO)  
SULTAN THAHA JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi

**OLEH**

**Nama : Sinta Julianti**  
**NIM : 1500861201321**  
**Kosentrasi : Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI**  
**TAHUN 2019**

## **TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : **Sinta Julianti**  
NIM : **1500861201321**  
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**  
JUDUL : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada PT  
Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi  
(Bagian Staff Karyawan Dan Bagian Kantor  
Angkasa Pura)**

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam ujian komprehensif dan ujian skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

Jambi, Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Sakinah, SE,MM**

**Anisah, SE, MM**

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Manajemen

**Anisah, SE, MM**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

**Hari** : Selasa  
**Tanggal** : 11 Februari 2020  
**Jam** : 13.30 – 15.30  
**Tempat** : Ruang Sidang Fakultas

### Panitia Penguji

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Hj Reni Devita, SE, MM	Ketua	_____
Anisah ,SE, MM	Sekretaris	_____
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	_____
Sakinah , SE,MM	Anggota	_____

Disahkan oleh :

**Ketua Program  
Studi Manajemen**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari**

**Anisah, SE, MM**

**Dr Hj Arna Suryani, SE,MAk,CA,Ak**

## Surat Pernyataan Keaslian

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : **Sinta Julianti**  
NIM : **150861201321**  
PROGRAM STUDI : **Ekonomi Manajemen**  
DOSEN PEMBIMBING : **Sakinah, SE, MM dan  
Anisah, SE, MM**  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada PT  
Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha  
Jambi (Bagian Staff Karyawan Dan  
Bagian Kantor Angkasa Pura)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2020  
Yang membuat pernyataan,

**Sinta Julianti**  
NIM 1500861201321

## ABSTRACT

**SINTA JULIANTI / 1500861201321 / FACULTY ECONOMIC OF MANAGEMENT / EFFECT OF WORKING ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT PT ANGKASA PURA II (PERSERO) SULTAN THAHA JAMBI (EMPLOYEE STAFF AND ANGKASA PURA OFFICE) / 1<sup>st</sup> ADVISOR SAKINAH, SE, MM, 2<sup>nd</sup> ADVISOR ANISAH, SE, MM**

This research was first, to analyse how to working environment and job satisfaction. Secondly how the effect of working environment on job satisfaction at PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. Data used is secondary data. The population become object in this research is employee performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi . The method for analysis is analysis simple regression, hypothesis test, correlation so determinant coefficient and t\_test.

The object of this research is PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi. PT Angkasa PurA II (Persero) Sultan Thaha Airport in Jambi is subsidiary, which is engaged in air transport services. The business priorities of the company are safety and comfort.

Analysis on the research of respondents on score of working environment where indicators promoting organizational missions and motivational of higher while in the discipline in which indicator score variables work with either is score 258 This can be interpreted as employees working in earnest. Simple regression equation model is  $Y = 6,169 + 1,282 X + e$ . Test results of ttest is  $t_{count} > t_{table}$ , in meaning the working environment has effect on job satisfaction.

Conclusion, working environment and job satisfaction in good condition. So that working environment has effect significant to job satisfaction on PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha. Suggestion that head manager of PT Angkasa Pura II (Persero) should directly control his subordinate work directly.

## **KATA PENGANTAR**

Pertama-tama puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO) SULTAN THAHA JAMBI (BAGIAN STAFF KARYAWAN DAN BAGIAN KANTOR ANGKASA PURA ) “**

Kemudian dari itu tak lupa penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, yang tak henti-hentinya memberikan support baik materi maupun moral. Penulis juga mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu DR Hj Arna Suryani, SE, MAk Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang berkenan dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Sakinah, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran yang komunikatif selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan,

semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat

6. Pada pimpinan dan staf PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang telah membantu selama penyelesaian skripsi ini
7. Dan tak lupa juga staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Penulis pun menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi, dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan, baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, Februari 2020  
Penulis,

**Sinta Julianti**  
NIM. 1500861201321

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 LatarBelakangPenelitian .....	1
1.2 IdentifikasiMasalah .....	6
1.3 RumusanMasalah .....	7
1.4 TujuanPenelitian.....	7
1.5 ManfaatPenelitian.....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 LandasanTeori .....	9
2.1.1.1 KonsepManajemen.....	9
2.1.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.3 Konsep Budaya Organisasi .....	13
2.1.1.4 Konsep Kinerja.....	16
2.1.2 Hubungan Antar Variabel .....	21
2.1.3 Kerangka Pemikiran .....	22
2.1.4 Hipotesis.....	23
2.2 MetodologiPenelitian .....	23
2.2.1 Metode Yang Digunakan .....	23
2.2.2 Jenis Data danSumber Data.....	23
2.2.3 Teknik Sampling .....	25



2.2.4 Metode Pengumpulan Data .....	26
2.2.5 Metode Analisis.....	27
2.2.6 Operasional Variabel.....	31

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1 Sejarah Singkat .....	33
3.2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran .....	36
3.3 Struktur Organisasi.....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.1.1 Karakteristik Responden .....	49
4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	49
4.1.1.2 Usia Responden .....	50
4.1.1.3 Pendidikan Responden.....	51
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.1.2.1 Motivasi Kerja .....	53
4.1.2.2 Kinerja Pegawai.....	56
4.1.3 Analisis Data .....	59
4.1.3.1 Uji Kualitas Data .....	59
4.1.3.2 Analisis Regresi Sederhana .....	62
4.1.3.3 Uji Hipotesis .....	63
4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	65
4.2 Pembahasan.....	66
4.2.1 Pelaksanaan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi .....	66
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Tahun 2013-2017 .....	4
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Berdasarkan Target Dan Realisasi Pada Tahun 2017 .....	10
Tabel 2.1 Hubungan Korelasi .....	30
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4.4 Instrinsik.....	53
Tabel 4.5 Ekstrinsik .....	55
Tabel 4.6 Mutu Kerja .....	56
Tabel 4.7 Kualitas kerja .....	57
Tabel 4.8 Ketangguhan .....	58
Tabel 4.9 Sikap .....	59
Tabel 4.10 Uji Validasi .....	61
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.12 Regresi Linear Sederhana .....	62
Tabel 4.13 Uji Statistik t .....	64
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Bagian Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin .....	50
Gambar 4.2 Usia Responden .....	51
Gambar 4.3 Pendidikan Responden .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Hasil olah SPSS .....	73
2. Data Kuesioner .....	76
3. Tabulasi Data.....	79
4. Tabel Dist t.....	85

# **B A B I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia. Menyadari semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengolahan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pengolahan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut.

Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan dampak negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Perusahaan memberikan pelatihan supaya performance karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu

melakukan aktivitas-aktivitas perusahaan yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia.

Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan, karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari. Hal ini akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya : pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan.

Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal.

Menurut Robbins (2011:24) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya; yaitu selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan

kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para karyawannya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Objek penelitian adalah PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang mana perusahaan ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Adapun bidang usahanya pada sektor pengelolaan jasa lapangan udara. Berikut ini adalah jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi Jambi dapat dilihat dalam lima tahun terakhir pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero)**  
**Tahun 2014-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2014	143	-
2015	158	10,5
2016	158	0
2017	170	7,6
2018	172	1,2
Rata-rata		<b>4,8</b>

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero), 2019**

Dari tabel 1.1, diketahui bahwa bahwa jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan. Dapat dilihat pada tahun 2015 dimana peningkatan yang paling tinggi



penambahan karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi Jambi mencapai 10,5% yang mana karyawan baru yang masuk sebanyak 15 orang. Berikut data fasilitas, teknologi dan peralatan utama yang disediakan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Data Sarana dan Prasarana**

No	Produk Utama	Fasilitas	Teknologi	Perangkat
1	Bandara	Runway	- Visual Eight - PAPI - Approach Light - CUTE	- Radio Komunikasi - FIDS
		Counter Check-in	- Wifi - Jaringan IT - IT System	- WTA - CCTV - X-Tray
		Apron	- Arrival Departure System	- Garbarata - Radio Komunikasi
		Gedung Terminal	- Screening System - Waging Sclae - RFSS	- CCTV - Detector Waging System - IT System
2	Kantor	Ruang Kantor dan Ruang Rapat	- IT System - Wifi	- Komputer - Scanner - LCD - Laptop - Projector - Mic dan Speaker

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero), 2019**

Dari tabel 1.2, dari fasilitas, teknologi dan peralatan yang disediakan semua standar international agar karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) dapat bekerja nyaman dan optimal serta menjaga keselamatan karyawan dalam memberikan pelayanan. Semua peralatan yang disediakan oleh perusahaan berteknologi terkini agar karyawan mudah mengakses segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan

yang akan dilaksanakan. Berikut data Pendapatan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi dihitung berdasarkan Grade atau tingkatan pada tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Tunjangan Kinerja Berdasarkan Grade**  
**PT Angkasa Pura II (persero)**  
**Tahun 2014-2018**  
**(Rp.000)**

<b>Grade</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
4	38.880	41.112	41.814	44.808	48.738
7	51.855	55.350	56.064	60.228	63.578
9	66.330	71.400	73.404	76.668	80.109
12	76.410	82.950	85.944	92.728	95.658
Rata-rata	58.368	62.703	64.306	68.608	72.020
Perkembangan (%)		7,43	2,56	6,69	4,97

**Sumber : PT Angkasa Pura II (Persero), 2019**

Tabel 1.3 merupakan data tunjangan kinerja yang telah dihitung dalam periode satu (1) tahun, karena jumlah gaji telah dihitung berdasarkan jumlah gaji pokok, tunjangan beserta insentif lainnya yang diperoleh karyawan dalam kurun waktu satu (1) tahun. Jika dilihat dari segi umum, grade karyawan sangat mempengaruhi tunjangan kinerja, karena semakin tinggi grade karyawan maka semakin tinggi pendapatan yang diterima. Ditilik dari sisi perkembangan tunjangan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi dari tahun 2014-2018 terus meningkat dengan rata-rata sebesar 1,24%.

Berdasarkan uraian, pemberian pendapatan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi terus meningkat, tetapi peningkatan tersebut kurang signifikan dengan peningkatan pencapaian target yang dicanangkan oleh perusahaan. Oleh karenanya kondisi lingkungan kerja perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan. Secara langgung dapat

meningkatkan juga kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan itu maka perlu dilakukan penelitian yang lebih komperhensif dengan judul yakni : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah uraian dalam bentuk paragraf-paragraf pendek yang diakhiri dengan uraian masalah yang berupa statements (berupa pernyataan adanya masalah) dirumuskan dengan nomor urut. Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perkembangan jumlah karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha periode 2014-2018 terus meningkat, dengan rata-rata perkembangan sebesar 4,8%. Ini dapat mempengaruhi lingkungan kerja pada karyawan perusahaan.
2. Data fasilitas, teknologi dan peralatan utama yang disediakan PT Angkasa Pura II (Persero) dengan teknologi terkini, diharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal serta dapat menunjang keselamatan karyawan.
3. Perkembangan tunjangan kinerja karyawan PT Angkara Pura II (Persero) Sultan Thaha periode 2014-2018 terus meningkat. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan.
4. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kreatifitas kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Menurut Sugiyono (2016:290) rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian. Rumusan masalah ini merupakan panduan awal bagi penelitian untuk penjelajahan pada obyek yang diteliti. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:291) secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi ?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan uraian mengenai manfaat penelitian bagi pihak yang terkait dengan penelitian yaitu manfaat Akademis dan manfaat Praktis

### **1.5.1 Manfaat Akademik**

- a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan perbandingan serta untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang topik dan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan yang di teliti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca umumnya manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia.

## **B A B II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1.2 Konsep Manajemen**

Menurut Hasibuan (2012:12) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen menurut Handoko (2015:8) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Nitisemito (2006:10) mengartikan suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating dan controlling sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan .

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:22) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- 1 Perencanaa meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- 2 Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- 3 Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- 4 Pengawasan adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### **2.1.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Mangkunegara,2014:34). Secara umum, sumber-daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non-human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumberdaya manusia disebut manajemen sumberdaya manusia.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerja. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas

pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Handoko,(2015:15) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi Manajemen sumberdaya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2014:6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2015:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sutrisno (2015:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa,



dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2017:4) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

### **2.1.1.3 Konsep Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Handoko,(2015:114) lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi

secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Yang memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

### **Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian,(2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera

manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

### **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian,(2014:59) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### **a. Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

##### **b. Peralatan kerja yang memadai**

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

##### **c. Fasilitas**

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas

untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian,(2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

#### **2.1.1.4 Kepuasan Kerja**

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran,

perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya Dessler (2015:76).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan masa lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan, bahwa kepuasan kerja mempunyai dua unsur yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Husain (2008:213), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Pendapat lain juga yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan Mangkunegara (2013:117) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan beberapa pengertian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### **Teori-teori Kepuasan Kerja**

Selain terdapat definisi dari kepuasan kerja, ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seorang karyawan dapat di ukur dari beberapa teori-teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:120) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

#### a. Teori Keseimbangan (*Equity theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak



puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan

akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

- e. Teori Penghargaan (*Exceptancy Theory*)
- f. Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.
- g. Teori dua faktor dari Herzberg
- h. Teori dua faktor di kembangkan oleh Freederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan teori-teori kepuasan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya

## **Variabel-variabel Kepuasan Kerja**

Keith Devis dalam buku Mangkunegara (2013:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel atau unsur-unsur seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut :

### a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi di hubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernya tinggi.

### b. Tingkat ketidakpuasan (absensi) karyawan

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih merasa tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

### d. Tingkat pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Dari beberapa variabel-variabel kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan pada suatu perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, umur, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga ukuran organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

**Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor, baik pada diri karyawan itu sendiri maupun dari perusahaan tempat ia bekerja. Sutrisno (2010:79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Kedudukan

Secara umum, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada orang yang

bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan di anggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan tersebut.

c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan Robbins (2012:22) berpendapat lain bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan karyawan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

d. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari

kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja karyawan meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawan.

e. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan karyawan tersebut.

Dari beberapa penjelasan dari para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

### **Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans (2006:24) mengemukakan bahwa dimensi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti di uraikan berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Gaji

Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

### 3. Promosi

Kesempatan di promosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

### 4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

### 5. Rekan kerja

Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

### 6. Kondisi kerja

Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:27) pada setiap dimensinya, berikut penjelasannya :

1. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik.
2. Kesesuaian pendapatan atau imbalan dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Kesempatan promosi yang di berikan perusahaan setelah apa yang di kerjakan oleh karyawan.
4. Pengawasan, pengarahan, dan pengendalian yang di berikan atasan kepada karyawan.



5. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan sangat baik atau harmonis.
6. Fasilitas yang di berikan perusahaan sudah cukup membantu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, dan mendukung setiap aktivitas yang di lakukan oleh karyawan.

#### **2.1.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan dimana para karyawan bekerja. Lingkungan perusahaan dibagi dua sisi yaitu lingkungan luas yang umum menggambarkan kekuatan yang berbeda di luar perusahaan, sedangkan lingkungan dalam adalah faktor-faktor di dalam perusahaan dimana berlangsungnya kegiatan perusahaan. Soetjipto,(2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan

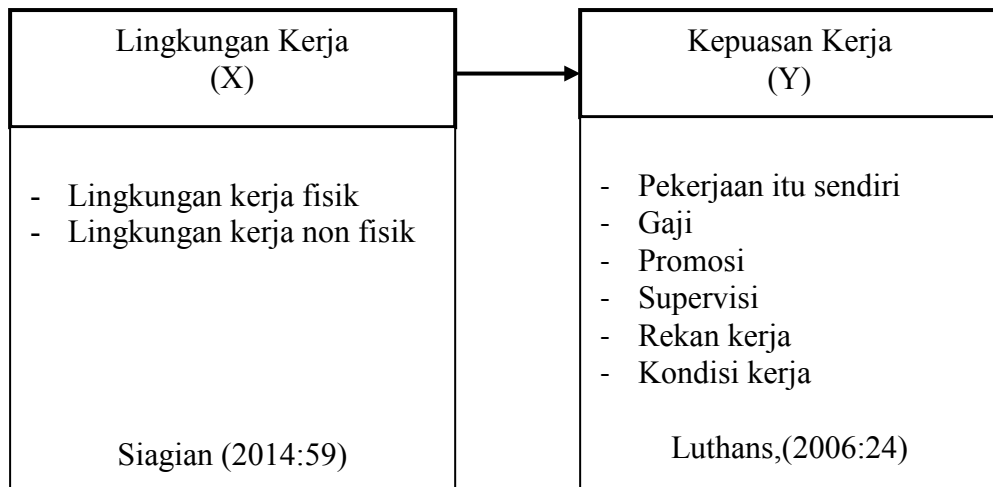
atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

#### **2.1.1.6 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Pengaruh lingkungan kerja bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan pencapaian kerja dan kepuasan kerja karyawan.. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya lingkungan kerja yang diciptakan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Untuk mempermudah dalam kerangka berfikir maka dapat dijabarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**



### 2.1.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara terhadap masalah diperoleh penulis (Sugiyono,2016:45). Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut ;

1. Diduga pelaksanaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi baik.
2. Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi

## 2.2 Metode Penelitian

### 2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Jenis penelitian ini adalah survey, sedangkan metode penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif. metode deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner

sebagai alat pengumpul (Sugiyono,2010:28). Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya dipaparkan secara deskriptif. Pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini.

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Syekh (2011: 59) , data dapat dibagi dalam 2 (dua) jenis data yakni :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa kuisioner.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari literatur-literatur organisasi dan bahan-bahan dokumentasi yang ada pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

Pada penelitian ini data yang digunakan adalah kedua (2) jenis data tersebut. Data primer berupa kuisioner yang disebarakan ke responden dan data sekunder berupa data-data yang didapat dari instansi yang menjadi objek penelitian. Adapun menurut Syech (2011:56) sumber data adalah dari mana data-data berasal. Dalam penelitian ini berasal dari PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

### 2.2.3 Metode Penarikan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:80). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tahun 2018 yakni ; sebanyak 172 orang.

#### Sampel

Sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasinya (Sugiyono,2010:82). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang kebetulan ditemui oleh peneliti pada saat pengumpulan data. Jumlah populasi sebesar 172 responden. Agar sampel terfokus dan tidak bias, maka diambil sampel dengan menggunakan rumus slovin yakni :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir dalam penelitian ini 10%.

Dari keterangan diatas dapat dihitung sampel minimal sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{172}{1 + 172 (0,1)^2} \\ &= 63,24 \text{ atau } 64\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden

#### 2.2.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut (Istijanto,2009:34) :

##### 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan maka peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dengan cara Kuesioner. Kuisoner adalah pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti (Istijanto,2009:38)

Dalam mengolah data yang didapat dari kuisioner yang disebarkan, digunakan metode skala. Menurut Sugiyono (2007:73) apabila data observasi

menggunakan data ordinal maka harus menggunakan skala dengan metode bertingkat. Untuk itu setiap variabel diberi skor dengan jangka 5 poin , serta skor terendah diberi 1 poin. Adapun penjelasannya yakni :

Skor 5 : Sangat Setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 3 : Biasa

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

### **2.2.5 Metode Analisis**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut :

#### **a. Deskriptif Kualitatif**

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran fakta-fakta yang ada di lapangan berdasarkan teori-teori yang ada dalam literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.(Sugiyono,2010:91)

#### **b. Deskriptif Kuantitatif**

Yaitu suatu metode yang berfungsi untuk membuat gambaran secara matematis berdasarkan perhitungan-perhitungan dari hasil penelitian.

### **2.2.6 Alat Analisis**

#### **a. Rentang Skala**

Untuk menganalisis rumusan masalah terdahulu digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Seperti yang dikemukakan Umar (2013:87), bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 64 \\ &= 64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 64 \\ &= 320 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Ranguti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = 64(5-1) / 5$$

$$\text{RS} = 51$$

Sehingga interval kelas adalah :

64	-	115	=	Sangat Rendah / Sangat Tidak Setuju
116	-	166	=	Rendah / Tidak Setuju
167	-	217	=	Cukup / Cukup Setuju
218	-	268	=	Tinggi /Setuju
269	-	320	=	Sangat Tinggi /Sangat Setuju



Skala pengukuran dari data yang diperoleh dari kusioner merupakan data ordinal diperoleh dari skala *Likert* (Sugiyono, 2011:67). dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 . Maka sebelum masuk keuji selanjutnya, data ordinal yang diperoleh dari hasil kusioner harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

#### **b. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk menjawab tujuan penelitian kedua (2) digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Supardi (2013:229), regresi linear sederhana merupakan persamaan dari dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yang saling mempunyai hubungan. rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja  
a = Konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X = Lingkungan Kerja  
e = error

#### **c. Uji Hipotesis**

##### **Uji t**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (Lingkungan Kerja)/(X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)/ (Y).

Langkah-langkah yang digunakan adalah : (Sarwono, 2012:88)

##### **1. Hipotesis**

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : ada pengaruh signifikan (nyata) budaya kerja terhadap kinerja karyawan

2. Menghitung  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan, taraf signifikansi 5% .

3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

#### d. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai

dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $R^2 \times 100 \% = R \%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n \%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n) \%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

### 2.2.7 Operasional Variabel

Adapun operasional variabel dan indikator serta sub indikator untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari  (Siagian,2014:56)	Lingkungan kerja fisik	1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan	Ordinal
		Lingkungan kerja non fisik	5. Hubungan rekan kerja setingkat 6. Hubungan atasan dengan karyawan 7. Kerjasama antar karyawan	
Kepuasan Kerja (Y)	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan	Pekerjaan itu sendiri	1. Tantangan 2. Kenyaman 3. Pekerjaan yang menarik	Ordinal
		Gaji	4. Kesesuaian pendapatan	
		Promosi	5. Kesempatan promosi	

	yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis  (Luthans,2006:24)	Supervisi	6.Pengawasan 7.Pengarahan 8.Pengendalian	
		Rekan Kerja	9.Hub dengan rekan 10. Hub dengan atasan	
		Kondisi Kerja	11. Fasilitas 12. Didukung institusi	

## B A B III

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 3.1 Sejarah PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha

PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Thaha merupakan Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) yang mempunyai tugas mengelola Bandar Udara Sultan Thaha yang terletak di Kota Jambi, Provinsi Jambi, Indonesia. Bandar Udara ini dibangun pada masa penjajahan yang awal mulanya bernama Lapangan Terbang Paal merah. Sebelumnya Bandar Udara ini dikelola oleh Kementerian Perhubungan. Kemudian Direktorat Jendral Perhubungan Udara sejak 1 Maret Tahun 2007 Bandar Udara ini diserahkan pengelolaannya kepada PT Angkasa Pura II (Persero) berdasarkan Berita Acara Serah Terima Operasi (BASTO) Nomor : BAC. 02.07 /00/02 / 2007/015, Nama Bandar Udara Sultan Thaha diambil dari nama pahlawan\_Nasional Jambi.

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi sesuai dengan kodefikasi organisasi IATA disebut DJB, mempunyai luas total area  $\pm 160$  Hektar dengan komposisi luas daerah sisi udara  $\pm 120$  Hektar dan luas area sisi darat  $\pm 40$  hektar. Panjang Landasan Pacu (Runway) Bandar Udara ini adalah 2220 meter dan lebar 45 meter dengan arah 13 dan 31 pada level permukaan  $\pm 33$  meter di atas permukaan laut (MSL). Bandar Udara DJB mempunyai 2 (dua) buah apron, yang dapat menampung parkir pesawat tipe *Narrow Body* 7 (tujuh) unit pada Apron Terminal Baru dan 5 unit pada Apron west. Kedua Apron mempunyai 3 (tiga) akses *Exit Taxiway*.

Bandar Udara ini dilengkapi dengan peralatan *Instrument Landing System* (ILS) dapat membantu pesawat mendarat dalam cuaca buruk dengan minimum visibility 800 meter. ILS adalah peralatan yang wajib dipasang di bandar udara berstandar internasional, sama seperti tujuan peningkatan bandar udara ini, yaitu menjadikan Sultan Thaha sebagai Bandar Udara Internasional pada tahun 2018.

Untuk memenuhi standar pelayanan keamanan dan keselamatan penerbangan Bandar Udara Sultan Thaha juga didukung oleh PKP-PK kategori 7 (Tujuh) dan 35 orang kekuatan personil *Aviation Security*. Kapasitas layanan maksimal Bandar Udara DJB adalah jenis pesawat ukuran sedang (Narrow Body) yaitu pesawat tipe Boeing 737-900 ER dan atau Airbus A320 dengan Maximum Take of Weight (MTOW) 79 Ton. Bangunan Terminal Bandar Udara Sultan Thaha terdiri dari 2 (dua) lantai, mempunyai 10 unit Check in Counter dan dapat menampung 600 orang penumpang pesawat di ruang tunggu Terminal (Boarding Lounge) secara bersamaan. Parkir Kendaraan dapat menampung 500 unit kendaraan roda empat dan 350 unit sepeda motor.

Saat ini Bandar Udara Sultan Thaha melayani 8 (Delapan) maskapai penerbangan setiap hari dengan kegiatan penerbangan 23 kali yaitu Batik Air, Citilink, Garuda Indonesia (GA), Lion Air (JT), , Sriwijaya Air\_(SJ), Wings Air (IW), dan Susi Air (SI). Dari ke 7 (tujuh) Maskapai penerbangan tersebut saat ini terdapat 9 rute penerbangan dari dan ke Bandar Udara Sultan Thaha yaitu :

- a. Rute Jambi (DJB) – Jakarta (CGK)
- b. Rute Jambi (DJB) – Palembang
- c. Rute Jambi- Dabo

- d. Rute Jambi-Kerinci
- e. Rute Jambi-Batam
- f. Rute Lampung-Jambi-Padang
- g. Rute Jambi Pekanbaru

Berdasarkan data jumlah penumpang di Bandar Udara Sultan Thaha Jambi, bahwa Tahun 2018 Bandar Udara ini sudah melayani 809.246 penumpang yang datang dan 827.983 penumpang yang berangkat dari Bandar Udara Sultan Thaha Jambi dan cargo sudah melayani Incoming 4.617 Ton dan Outgoing 2.512 Ton.

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi merupakan salah satu Kantor Cabang Bandar Udara dari PT Angkasa Pura II (Persero) yang dipimpin oleh Executive General Manager yang ditunjuk oleh Direksi Perusahaan berdasarkan Peraturan Direksi PT Angkasa Pura II (Persero) Nomor : PD.01.01/07/2016/0090 Tentang Organisasi dan Tata Kerja. Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Sultan Thaha dan Bandar Udara Depati Amir Tanggal 11 Desember 2017.

Untuk menuju Bandar Udara bertaraf internasional, PT Angkasa Pura II (Persero) senantiasa memastikan terpenuhinya aspek keamanan dan keselamatan penerbangan melalui kepatuhan terhadap prosedur serta mengedepankan aspek kepuasan pelanggan melalui pelayanan terbaik dan perlindungan konsumen. PT Angkasa Pura II (Persero) merupakan salah satu BUMN yang menjalankan bisnis pelayanan jasa kebandarudaraan. PT Angkasa Pura II (Persero) sangat memahami betul pentingnya menjaga kualitas performance perusahaan dan

kepercayaan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II (Persero) melalui berbagai penyediaan kelengkapan sarana dan prasarana atau fasilitas umum di lingkungan bandar udara berdampak terhadap tingkat kenyamanan yang dirasakan masyarakat sebagai pengguna jasa bandar udara.

PT Angkasa Pura II (Persero) melakukan pengembangan usaha dalam bidang jasa kebandar udaraan dan peningkatan pelayanan yang optimal kepada pengguna jasa bandar udara melalui penyelenggaraan pelayanan-pelayanan yang menunjang jasa kebandarudaraan. Pelayanan-pelayanan tersebut antara lain: Pelayanan Jasa Pendaratan, Penempatan dan Penyimpanan Pesawat Udara (PJP4U), Pelayanan Jasa Penumpang Pesawat Udara (PJP2U), dan pelayanan jasa konter.

### **3.2 Visi dan Misi**

Bandar Udara Sultan Thaha Jambi yang merupakan Kantor Cabang PT Angkasa Pura II (Persero) menjalankan tujuan perusahaan sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan adalah untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan, serta memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan menyelenggarakan usaha jasa kebandarudaraan dan usaha terkait lainnya sesuai dengan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

#### **VISI**

Adapun visi dari PT Angkasa Pura II (Persero) adalah:

***“The Best Smart Connected Airport Operator in The Region”***



*The best smart connected airport operator in the region* memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola PT Angkasa Pura II (Persero) menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). *Connecting time* dan *connecting process* baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (*smart*) dengan memanfaatkan teknologi modern.

Untuk memberikan layanan yang baik ini, PT Angkasa Pura II (Persero) akan memanfaatkan teknologi terkini dengan koneksi kecepatan tinggi dalam seluruh ekosistem. Penggunaan teknologi terkini juga berfungsi untuk memberikan kemudahan kepada konsumen dalam mengakses segala hal yang terkait dengan bandara, seperti pemesanan tiket, *check-in* sebelum masuk pesawat, informasi tentang bandara, akses terhadap semua fasilitas bandara (*food and beverage*, parkir, moda transportasi yang terdapat di bandara, dll).

Dengan visi ini PT Angkasa Pura II (Persero) bercita-cita untuk membawa seluruh bandar udara yang dikelola menjadi bandara terbaik dikelasnya dikawasan asia tenggara.

## MISI

Adapun misi dari PT Angkasa Pura II (Persero) adalah:

- 1 Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama (*Ensuring safety and security as a first priority*)
- 2 Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara (*Providing world-class infrastructure and services to support economic development of Indonesia through connectivity to other cities or countries*)
- 3 Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern (*Delivering a reliable, consistent and pleasant travel experience to all our customers by using modern technology*)
- 4 Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan (*Developing a network of partners to complement our capabilities and extend our offering*)
- 5 Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan (*Bringing the best out of our people and being the employer of choice among Indonesian SOEs*)
- 6 Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan (*Honoring our corporate and social responsibilities*)

### 3.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dan struktur organisasi itu merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan kerjasama dari orang-orang yang terdapat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Struktur organisasi didalam suatu perusahaan sangatlah penting artinya, apalagi bagi sebuah perusahaan besar seperti PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi.

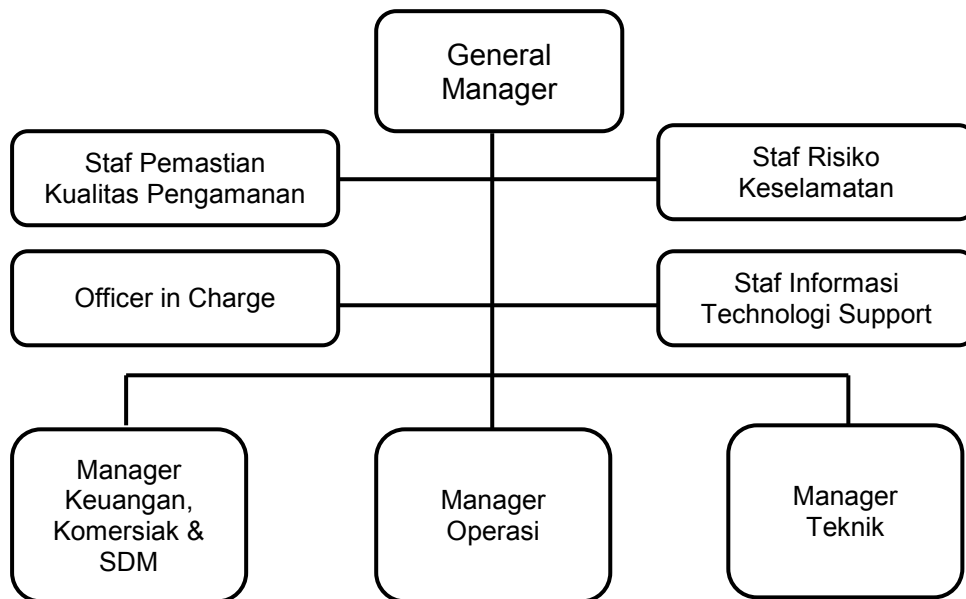
Struktur organisasi merupakan skema pembagian tugas pada masing-masing bagian yang ada dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya pembagian tugas yang jelas dan tergambar dalam suatu struktur organisasi yang jelas maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi masing-masing bagian dengan efektif dan efisien sehingga akan berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan. Begitu juga dengan visi dan misi yang telah digariskan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal karena tidak jelasnya tugas dari masing-masing bagian perusahaan.

Dalam suatu struktur organisasi selalu terdapat unsur-unsur yang saling memiliki hubungan diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pimpinan dan sekelompok orang yang dipimpinnya.
2. Adanya tujuan yang jelas yang akan dicapai.
3. Adanya wewenang dan tanggung jawab.

Adanya pembagian tugas yang jelas didalam suatu perusahaan digambarkan dalam suatu bagan yang disebut dengan struktur organisasi. Berikut struktur organisasi yang digambarkan dalam bentuk bagan berikut ini :

**Gambar 3.1**  
**Bagan Struktur Organisasi**



Deskripsi tugas dari struktur organisasi yakni,

1. General Manager
  - a. Bertanggung jawab atas seluruh operasional yang berjalan pada perusahaan
  - b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat
  - c. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada para manager
  - d. Menyerahkan laporan kinerja area kepada kantor pusat.

2. Officer In Change (OIC)
  - a. Melaksanakan fungsi koordinasi terhadap seluruh unit kerja operasional terkait
  - b. Menjalin komunikasi dengan pejabat struktural dari unit terkait terutama dalam pelaksanaan operasi serta pengambilan keputusan yang bukan wewenangnya.
  - c. Melaksanakan penugasan lainnya yang diberikan general manager
  - d. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada general manager dan manajer operasi dan manajer teknik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas
  - e. Membuat laporan kegiatan operasional secara menyeluruh kepada general manager.
3. Staf Pemastian Kualitas pengamanan
  - a. Bertanggung jawab kepada general manager terhadap seluruh kegiatan pelayanan operasi bandara
  - b. Pengaturan layanan di terminal dan fasilitas sisi darat, pelayanan penerangan dan komunikasi umum yang berhubungan dengan penerbangan
  - c. Menyiapkan dan melakukan kegiatan pelayanan bandara udara
4. Staf Resiko & Keselamatan
  - a. Memimpin dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pelayanan di wilayah sisi udara

- b. Bertanggung jawab langsung kepada general manager terhadap seluruh pelayanan di wilayah sisi udara
5. Koordinator Sekretariat Pelelangan
- a. Bertanggung jawab secara langsung kepada pengawas operasional terhadap seluruh kegiatan di wilayah apron
  - b. Melaksanakan pengawasan dan penertiban di wilayah sisi udara
  - c. Mencatat ke dalam log book mengenai data pesawat yang datang dan berangkat, pergerakan pesawat udara dan setiap kejadian yang terjadi di wilayah sisi udara.
6. Staf Informasi Teknologi Support
- a. Bertanggung jawab secara langsung pengawasan informasi mengenai wilayah sisi udara.
  - b. Bertanggung jawab langsung tentang informasi terhadap seluruh kegiatan di wilayah sisi udara.

**B A B IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

**4.1.1 Karakteristik Responden**

**4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

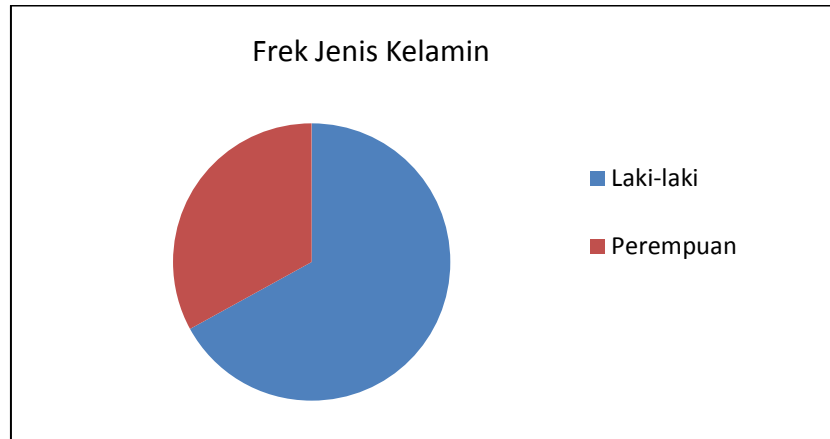
**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Kode</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
1	Laki-laki	46	72
2	Perempuan	18	28

**Sumber : Data Primer, 2019**

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden yang diambil dari karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 46 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 64 responden. Untuk lebih jelasnya berikut gambar 4.1 yang menunjukkan jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Gambar 4.1**  
**Frekuensi Jenis Kelamin**



Dari gambar dapat dilihat bahwa responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 72% dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 28%. Maksudnya bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi membutuhkan tingkat resiko atau keselamatan yang tinggi.

#### 4.1.1.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

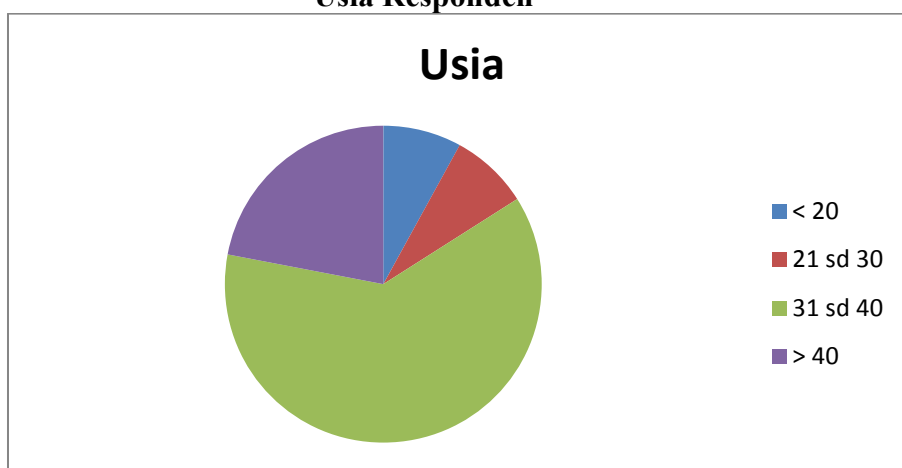
Kode	Usia	Frekuensi	Persen
1	< 20 tahun	5	8
2	21 – 30 tahun	5	8
3	31 – 40 tahun	40	62
4	> 40 tahun	14	22

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia responden yang diambil dari karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha



Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah usia lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 25 responden, sedangkan karyawan yang minoritas adalah usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 responden. Jumlah responden yang diambil yaitu 60 responden. Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan usia responden dari karyawan :

**Gambar 4.2**  
**Usia Responden**



Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden karyawan mayoritas usia antara 31 dan 40 tahun sebesar 62% dan usia lebih dari 40 tahun sebesar 22%. Ini dapat diartikan bahwa karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi merupakan karyawan pada usia produktif kerja dan matang dalam jenis pekerjaan.

#### **4.1.1.3 Pendidikan Responden**

Berikut data mengenai pendidikan responden karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Kode	Pendidikan	Frekuensi	Persen
1	SMA/SMK	35	55
2	D1/2	5	8
3	D3/4	19	29
4	S1/S2	5	8

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui tentang pendidikan responden yang diambil dari karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 35 responden. Dan responden yang berlatar belakang pendidikan D3/D4 tertinggi kedua (2) yakni sebesar 19 responden, sedangkan karyawan yang berpendidikan D1/D2 dan S1/S2 hanya sebanyak 5 responden. Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan pendidikan responden dari karyawan :

**Gambar 4.3**  
**Pendidikan Responden**



Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan responden mayoritas SMA/SMK sederajat sebesar 55%. Ini dapat diartikan bahwa karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi merupakan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan punya keahlian.

#### 4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1. Lingkungan Kerja (X)

Dalam penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner responden yang dijabarkan dalam tabel 4.4 di bawah ini :

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Maksud dari Lingkungan Kerja Fisik ini, adalah yang berupa keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4.**  
**Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1.	Saya nyaman dan aman dengan bangunan tempat bekerja	-	-	20	34	10	246	Baik

2.	Saya bekerja dengan peralatan yang dibutuhkan dan mendukung atas pekerjaan	-	-	25	34	5	236	Baik
3.	Saya merasa perusahaan mendukung menyelia fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	10	40	14	260	Baik
4.	Saya merasa nyaman atas tersedianya sarana angkutan yang ada.			25	25	14	245	Baik
	Total						987	
	<b>Rata-rata</b>						<b>247</b>	<b>Baik</b>

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator Lingkungan Kerja Fisik yang diterima adalah berada pada kategori Baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 247. Dimana pada pernyataan No.3 mempunyai skor tertinggi yakni 260 kategori (baik), ini bermakna bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan dalam kategori baik.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Maksud dari indikator lingkungan kerja non fisik ini, adalah lingkungan kerja yang menyenangkan yang tercipta dari hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan oleh perusahaan . Adapun tanggapan responden terhadap indikator lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1.	Saya merasa nyaman dan akrab dengan rekan kerja setingkat dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	15	35	14	255	Baik
2.	Saya merasa baik dan sesuai hubungan atasan dengan karyawan	-	-	15	30	19	260	Baik
3	Saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya.	-	-	15	35	14	255	Baik
Total							770	
<b>Rata-rata</b>							<b>257</b>	Baik

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator lingkungan kerja non fisik adalah berada pada kategori tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 257 kategori baik. Ini bermakna bahwa karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik. Dimana pada pernyataan No.2 mempunyai skor tertinggi yakni 260 (baik), ini bermakna bahwa karyawan dan atasan mempunyai hubungan yang baik dan harmonis sehingga integritas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien .

#### 4.1.2.2. Kepuasan Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi diukur dengan beberapa indikator pernyataan kuesioner yang dijabarkan dalam indikator pada tabel 4.6 di bawah ini.

##### 1. Pekerjaan Itu Sendiri

Maksud dari indikator ini, adalah yang berupa pekerjaan yang menarik dan menantang serta tidak membosankan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Pekerjaan Itu Sendiri**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1	Saya dapat tantangan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	-	-	25	25	14	245	Tinggi
2.	Saya selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	-	-	25	30	9	240	Tinggi
3	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan	-	-	20	30	14	250	Tinggi
Total							735	
<b>Rata-rata</b>							<b>245</b>	Tinggi

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator pekerjaan itu sendiri adalah berada pada kategori baik dengan

nilai skor rata-rata sebesar 243. Dimana skor tertinggi pada pernyataan No 2 yakni selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan yakni sebesar 250 kategori baik. Ini memaknakan bahwa dalam setiap penyelesaian pekerjaan, karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi selalu diterima dan dikerjakan dengan nyaman

## 2. Gaji

Maksud dari indikator gaji ini, adalah yang berupa karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan pendapatan yang sesuai dan adil. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Gaji**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1	Saya merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan oleh perusahaan	-	-	15	44	5	246	Tinggi
Total							246	
<b>Rata-rata</b>							<b>246</b>	Tinggi

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator gaji adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 246. Dimana bermakna bahwa karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi merasakan kesesuaian atas pendapatan yang

diberikan oleh perusahaan.

### 3. Promosi

Maksud dari indikator promosi, adalah yang berupa dalam kesempatan yang dimiliki oleh karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Adapun tanggapan responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Promosi**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan	-	-	10	45	9	255	Tinggi
Total							255	
<b>Rata-rata</b>							<b>255</b>	Tinggi

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator promosi adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 255. Dimana memaknakan bahwa semua karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) dapat kesempatan yang sama untuk dapat jabatan yang lebih tinggi.

### 4. Supervisi

Maksud dari indikator supervisi, adalah tuntutan keharusan mempunyai kompetensi yang baik pada pekerjaan yang diberikan. Adapun tanggapan



responden terhadap indikator ini dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9  
Supervisi**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1	Saya tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan	-	-	10	45	9	255	Tinggi
2.	Sebelum melakukan pekerjaan, supervisi selalu melakukan pengarahan.	-	-	10	50	4	250	Tinggi
3	Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervisi	-	-	10	40	14	260	Tinggi
Total							765	
<b>Rata-rata</b>							<b>255</b>	Tinggi

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator supervisi adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 255. Dimana pernyataan responden No.3 yakni, semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervisi mendapat skor tertinggi yakni sebesar 260 kategori Tinggi.

## 5. Rekan Kerja

Maksud dari indikator rekan kerja, adalah yang berupa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat bekerja sama dan harmonis

dalam suatu tim. Adapun tanggapan responden terhadap indikator rekan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1.	Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan	-	-	10	45	9	255	Tinggi
2	Saya selalu berusaha untuk ramah dengan semua rekan kerja.	-	-	10	50	4	250	Tinggi
	Total						505	
	<b>Rata-rata</b>						<b>253</b>	Tinggi

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator rekan kerja adalah berada pada kategori Tinggi dengan nilai skor rata-rata sebesar 253. Dimana memaknakan bahwa semua karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama dengan rekan satu tim.

## 6. Kondisi Kerja

Maksud dari indikator kondisi kerja, adalah yang berupa kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan pekerjaan. Adapun tanggapan responden terhadap indikator kondisi kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Kondisi Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5		
1.	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat menunjang dalam bekerja	-	-	10	40	14	260	Tinggi
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan, institusi selalu mendukung	-	-	15	40	9	250	Tinggi
	Total						510	
	<b>Rata-rata</b>						<b>255</b>	Tinggi

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tentang indikator kondisi kerja adalah berada pada kategori baik dengan nilai skor rata-rata sebesar 255. Dimana memaknakan bahwa PT Angkasa Pura II (Persero) menyiapkan sarana dan prasarana dengan maksimal untuk penyelesaian pekerjaan.

#### **4.1.3 Analisis Data**

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian . Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data yang terbagi atas ; uji reliabilitas dan uji validitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

#### 4.1.3.1. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Supandi,2013:89). Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dengan korelasi pearson dan uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat ukur dari variabel yang diinginkan sesuai atau tidak. Atau dapat dikatakan pengujian terhadap alat ukur yang dipakai untuk mengetahui validasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS 22.00*. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) melebihi nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan  $N = 64$  yaitu sebesar 0,204.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS 22.00* diperoleh  $r_{hitung}$  sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Validasi**

**Correlations**

		LKerja	KKerja
LKerja	Pearson Correlation	1	,543**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	63	63
KKerja	Pearson Correlation	,543**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dari data di atas maka terlihat bahwa  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) dengan menggunakan SPSS 22 lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau  $0,543 > 0,204$ , ini memberi makna bahwa semua data dari variabel dependent maupun variabel independen dapat digunakan atau semua data valid.

**b. Uji Reliabilitas.**

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Implikasinya hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok/subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dalam penelitian ini reliabilitas ditafsirkan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien alphanya lebih dari 0,361.

Hasil perhitungan nilai alpha diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	2

Menurut Supandi (2013:98) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila nilai alphanya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Dari tabel 4.13 bahwa instrumen memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $0,740 > 0,204$ ) sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel atau layak untuk dijadikan data pada penelitian ini.

**4.1.3.2. Analisis Regresi Linear Sederhana.**

Regresi linear sederhana dengan digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memasukkan data yang diteliti kedalam suatu model persamaan regresi dan membuktikan hipotesis mengenai diduga adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan menggunakan *software* , yang bernama program SPSS versi 22.0 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Regresi Linear Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,169	4,202		1,468	,147
	LKerja	1,382	,274	,543	5,050	,000

a. Dependent Variable: Kkerja

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.15 di atas dapat diperoleh koefisien regresinya adalah sebesar 6,169 dan koefisien untuk variabel bebas (X) adalah sebesar 1,382. Dengan demikian model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,169 + 1,382 X + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- $\alpha$  = Konstansta
- $\beta$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- e = *Error*
- X = Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dianalisa sebagai berikut :

1. konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 6,169 menyatakan bahwa jika variabel independen (Lingkungan Kerja) dianggap konstan atau nilainya 0 (nol) maka nilai variabel dependen (Kepuasan kerja) adalah sebesar 6,169
2. Koefisien regresi variabel independen (Lingkungan Kerja) sebesar 1,382. Dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X) mempunyai hubungan yang positif terhadap Kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi. Diartikan pula bila bahwa penambahan Lingkungan Kerja 1% maka akan menaikkan Kepuasan kerja sebesar 1,382%.

### 4.1.3.3. Uji Hipotesis

#### Uji t.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 0,05, adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan disiplin kerja derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $64-1-1 = 62$ , (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 62$ ) diperoleh sebesar 1,670. Dari hasil analisis regresi output *coefficients* dapat diketahui  $t_{hitung}$  dalam tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,169	4,202		1,468	,147
	LKerja	1,382	,274	,543	5,050	,000

a. Dependent Variable: Kkerja

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh angka  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja sebesar 5,050 Pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari pengujian maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Pengujian Variabel Lingkungan Kerja kerja. Dari hasil perhitungan uji secara diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,050 dan nilai probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan



kerja karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,050 > 1,670$ ), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.1.3.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Korelasi adalah suatu parameter untuk ukuran seberapa kuat atau erat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Apabila  $R^2$  mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel-variabel dependen. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 besarnya nilai r dan nilai  $R^2$  dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 <sup>a</sup>	,695	,583	4,00125

a. Predictors: (Constant), LKerja

b. Dependent Variable: Kkerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapat korelasi atau nilai r yaitu sebesar 0,843 atau 84,3% yang berarti menunjukkan bahwa terjadi adanya hubungan yang sangat erat diantara variabel independen (Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kepuasan kerja). Dari tabel 4.16 juga dapat dilihat

nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,695 atau 69,5% variasi Kepuasan kerja yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 69,5\%$ ) = 30,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

## 4.2. Pembahasan.

Dalam pembahasan ini ada beberapa pokok bahasan yang akan di uraikan yakni sebagai berikut ;

### 4.2.1 Pelaksanaan Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi

Berdasarkan hasil analisis terdahulu, bahwa data responden yang menjawab indikator lingkungan kerja dapat terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	247	Baik
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	257	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>252</b>	<b>Baik</b>

Skor variabel independent (Lingkungan Kerja) dimana rata-rata skornya sebesar 252 kategori baik, ini menunjukkan bahwa responden merasa mempunyai Lingkungan Kerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Pada pernyataan responden pada lingkungan kerja non fisik menunjukkan skor tertinggi, yakni skor sebesar 252 kategori baik. Maknanya bahwa karyawan pada PT Angkasa

Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi giat, sungguh-sungguh dan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan oleh kantor pusat dari PT Angkasa Pura II (Persero).

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi dapat terlihat pada tabel 4.18, yakni sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Kepuasan kerja**

No	Indikator	Rata-rata Skor	Keterangan
1.	Pekerjaan itu Sendiri	245	Tinggi
2.	Gaji	246	Tinggi
3.	Promosi	255	Tinggi
4.	Supervisi	255	Tinggi
5.	Rekan Kerja	253	Tinggi
6.	Kondisi Kerja	255	Tinggi
Rata-rata		<b>252</b>	<b>Tinggi</b>

Skor variabel kepuasan kerja dimana rata-rata skornya sebesar 252 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi tinggi. Pada indikator promosi, supervisi dan kondisi kerja menunjukkan skor tertinggi dari beberapa indikator dari variabel kepuasan kerja yakni sebesar 255 kategori baik. Ini dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan, karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi selalu diselesaikan dengan hati-hati dan tanpa kesalahan dan didukung oleh sarana-prasarana yang lengkap. Sehingga pekerjaan diselesaikan dengan baik dan kecil resiko kecelakaan

#### 4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian, regresi linear sederhana terdahulu, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6,169 + 1,382X + e$$

Untuk menelaah bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja, maka digunakan uji t seperti tertera pada tabel 4.18. Tingkat signifikan yang digunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Menentukan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $64 - 2 = 62$ , satu sisi  $\alpha = 5\%$ , ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 62$ ) diperoleh sebesar 1,670

Dari perhitungan diperoleh hitungan uji  $t_{hitung}$  untuk Lingkungan Kerja sebesar 5,050 lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,050 > 1,670$ ). Dilain sisi nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , serta nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X) bertanda (+). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel 4.16 juga dapat dilihat nilai korelasi yakni sebesar 0,843 atau 84,3%, maknanya bahwa hubungan variabel independen dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sangat erat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,695 atau 69,5%

variasi kepuasan kerja yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 30,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

## B A B V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan.

Dari uraian pembahasan maka dengan ini penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa hasil penelitian tentang pelaksanaan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi, menunjukkan kategori baik. Dimana pada variabel lingkungan kerja skor rata-ratanya sebesar 252 kategori tinggi. Indikator pada variabel lingkungan kerja yang tertinggi adalah indikator lingkungan kerja non fisik yakni sebesar 257 kategori tinggi. Maknanya terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.
2. Dari model persamaan regresi sederhana sebagai berikut ;  
$$Y = 6,169 + 1,382 X + e.$$
Sedangkan dari uji t disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thata, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan Hal ini ditandai dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , serta  $pro.sig (0,000) < \alpha (0,05)$ .

#### 5.2. Saran.

Dari pembahasan hasil penelitian pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha Jambi, maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebaiknya mulai melakukan analisa atas tiap-tiap karyawan dari berbagai level dan lakukanlah identifikasi akan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan keberhasilan perusahaan yang tentunya akan diikuti juga dengan peningkatan lingkungan kerja sesuai dengan target rencana.
2. Sebaiknya PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha memperbaiki kepuasan kerja yang telah ada, yang mana setiap kepala bagian harus kontrol yang baik terhadap bawahannya. Ini ditandai dengan rendahnya indikator kepuasan kerja sehingga ini akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Hal ini agar dapat terwujud kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta perlu juga diperhatikan kenaikan gaji berkala yang berbasis pengeluaran. Sehingga diharapkan dimasa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan pencapaian kerja karyawan lebih efisien, lebih efektif dan lebih produktif.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Fathoni, 2016, *Sumberdaya Manusia Suatu Konsep*, Edisi Khusus, PT Tiga Raksa, Jakarta
- Fuad, 2013, *Analisis Manajemen*, Gramedia, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen*, Edisi Revisi, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Umar Husein 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Istijanto . 2009, *Aplikasi Riset*, Edisi keempat PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organsiasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kusumowidyo, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, Edisi Eksekutif, PT. Buku Kita, Jakarta
- Luthans, 2006, *Manajemen Sumber Daya, Teori dan Konsep*, Edisi keempat, PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mondy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Konsep dan Teori*, Edisi Ketiga, PT Erlangga, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2001, *Pengantar Statistik*, Edisi ketiga, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Robbins, S Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta



- Sedarmayanti, 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta
- Simamora, 2017, *Manajemen Kepegawaian*, Edisi keempat, Ghalia, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi kelima FEUI, Jakarta
- Stoner, 2013, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Gramedia, Jakarta
- Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Edisi Pertama Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono 2016, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*, Liberty, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi*, Gaung Pesada Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Wibowo, 2011, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi kelima, PT. Rajagrafindo, Jakarta.

## KUESIONER

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian yang tengah kami lakukan dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thaha”**. Kepada Bagian Staff Karyawan dan Bagian Kantor Angkasa Pura , kami mohon bapak/ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang bapak/ibu berikan sangat berguna bagi penelitian yang sedang kami lakukan.

Atas perhatian bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima-kasih.

Petunjuk teknis pengisian adalah sebagai berikut :

1. Jawaban responden merupakan pernyataan atau kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada pertanyaan berupa “pernyataan pilihan” berikan tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Keterangan Jawaban :

Sangat Setuju	-	(SS)
Setuju	-	(S)
Cukup Setuju	-	(CS)
Tidak Setuju	-	(TS)
Sangat Tidak Setuju	-	(STS)

Profil Responden

Catatan : Informasi dibawah ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian saja.

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

**A. Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b> Saya nyaman dan aman dengan bangunan tempat bekerja					
2	Saya bekerja dengan peralatan yang dibutuhkan dan mendukung atas pekerjaan					
3	Saya merasa perusahaan mendukung menyelia fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya merasa nyaman atas tersedianya sarana angkutan yang ada.					
5	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b> Saya merasa nyaman dan akrab dengan rekan kerja setingkat dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya merasa baik dan sesuai hubungan atasan dengan karyawan					
7	Saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lainnya.					

## B. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	<b>Pekerjaan itu sendiri</b> Saya dapat tantangan bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya selalu nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan selalu menarik untuk diselesaikan					
4	<b>Gaji</b> Saya merasa sesuai atas pendapatan yang diberikan oleh perusahaan.					
5	<b>Promosi</b> Perusahaan selalu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan					
6	<b>Supervisi</b> Saya tidak mempersoalkan bila ada pengawasan yang ketat dari perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan.					
7	Sebelum melakukan pekerjaan, supervisi selalu melakukan pengarahan.					
8	Semua jenis pekerjaan vital selalu dibawah kendali supervisi					
9	<b>Rekan Kerja</b> Saya dapat bekerja sama secara harmonis dengan rekan					
10	Saya selalu ramah dan harmonis dengan atasan kerja.					
11	<b>Kondisi Kerja</b> Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat menunjang dalam bekerja					
12	Dalam menyelesaikan pekerjaan, institusi selalu mendukung					