

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP
PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA
ANGGOTA POLRI RESERSE KRIMINAL
KHUSUS POLDA LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memeroleh Gelar S1 Psikologi Islam (S. Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN
RadenIntan Lampung

Oleh:

**SATIYA ANDANI
(1831080104)**



PROGRAM STUDI: PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2023 M / 1444 H**

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP
PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA
ANGGOTA POLRI RESERSE KRIMINAL
KHUSUS POLDA LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memeperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S. Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN
RadenIntan Lampung

Oleh:

**SATIYA ANDANI
(1831080104)**

Pembimbing 1 : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

Pembimbing 2 : Rahmad Purnama, M.Si

PROGRAM STUDI: PSIKOLOGI ISLAM

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2023 M / 1444 H**

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DENGAN KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI RESERSE KRIMINAL KHUSUS POLDA LAMPUNG

Oleh :

Satiya Andani

kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya. Dan bisa diartikan juga bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan dari pekerjaannya, Sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik diduga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara Sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja anggota polri.

Populasi yang digunakan dalam adalah anggota polri aktif Direktorat Reserse kriminal khusus Polda Lampung sebanyak 134 orang. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif non eksperimen dengan desain penelitian menggunakan metode korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total sampling* dengan total sampel sebanyak 134 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi meliputi skala kepuasn kerja yang berjumlah 25 aitem ($\alpha = 0.875$), sikap terhadap pekerjaan berjumlah 35 aitem ($\alpha = 0.936$), dan skala lingkungan kerja fisik berjumlah 25 aitem ($\alpha = 0.910$). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan program SPSS 25.0 *For Windows*.

Hasil analisis penelitian pertama menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja dengan nilai $R_{x_{1,2}-y} = 0.449$ dan nilai $F = 46.434$ dengan $p = 0.000$ ($p > 0.01$). Sumbangan efektif efektif sebesar 41.5% yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini dan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian kedua terdapat hubungan hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja anggota polri dengan nilai koefisien korelasi $(r_{x1-y}) = 0.499$ dengan taraf signifikasi $p < 0.01$. Sumbangan efektif sebanyak 14.8%

ketiga terdapat hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada anggota polisi reserse kriminal khusus Polda Lampung dengan nilai $(r_{x1-y}) = 0.575$ dengan taraf signifikansi yaitu $p < 0.01$. Sumbangan efektif sebanyak 26,7 %.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Fisik



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ATTITUDES TOWARDS WORK AND THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT WITH JOB SATISFACTION OF MEMBERS OF THE SPECIAL CRIMINAL INVESTIGATION POLICE OF LAMPUNG POLICE FORCE

Authors:

Satiya Andani

Job satisfaction is a feeling of satisfaction or a sense of achievement that a person gets in his job. And it can also be interpreted that job satisfaction is a pleasant emotional state from work. Attitude towards work and the physical work environment are thought to be factors that influence job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the relationship between attitudes towards work and the physical work environment with job satisfaction of police officers.

The population used in this study were active police members of the Directorate of Special Criminal Investigation of Lampung Police as many as 134 people. Researchers used non-experimental quantitative research methods with research designs using correlational methods. The sampling technique used total sampling with a total sample of 134 people. Data collection techniques using psychological scales include a job satisfaction scale totaling 25 items ($\alpha = 0.875$), attitudes towards work totaling 35 items ($\alpha = 0.936$), and a physical work environment scale totaling 25 items ($\alpha = 0.910$). The analysis technique used is multiple regression analysis techniques assisted by the SPSS 25.0 For Windows program.

The results of the first research analysis show that there is a significant relationship between attitudes towards work and the physical work environment with job satisfaction with a value of $R_{x1.2-y} = 0.449$ and a value of $F = 46.434$ with $p = 0.000$ ($p > 0.01$). Effective effective contribution of 41.5% which is influenced by the independent variables in this study and 58.5% is influenced by other variables outside this study. Then secondly there is a significant positive relationship between attitudes towards work and job satisfaction of police officers with a correlation coefficient value (r_{x1-y}) = 0.499 with a significance level of $p < 0.01$. Effective contribution as much as 14.8% third there is a significant positive relationship

between the physical work environment and job satisfaction in police officers special criminal investigation Poldaa Lampung with a value $(rx1-y) = 0.575$ with a significance level of $p < 0.01$. Effective contribution as much as 26.7%.

Keywords: *Job Satisfaction, Attitude Toward Work, and Physical Work Environment*



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Satiya Andani
NPM : 1831080104
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung merupakan hasil karya peneliti dan bukan hasil plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2023
Yang Menyatakan



Satiya Andani
1831080104



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmim, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703531780421

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Anggota POLRI Reserse Kriminal Khusus POLDA Lampung
Nama : Satiya Andani
NPM : 1831080104
Jurusan /Prodi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk di Munaqsyah dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Drs. H. M. Nursalim Malay, M. Si
NIP. 196301011999031001

Pembimbing II

H. Rahmad Purnama, M. Si
NIP. 198810262022031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Psikologi Islam

Drs. H. M. Nursalim Malay, M. Si
NIP. 196301011999031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Bandar Lampung, 35131. Telp. (0721) 703531780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **“Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Anggota POLRI Reserse Kriminal Khusus POLDA Lampung”**, Disusun oleh: **Satiya Andani NPM: 1831080104**, Prodi: **Psikologi Islam** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung pada Hari/ Tanggal : **Jum’at, 12 Mei 2023**

TIM MUNAQASYAH

Ketua : **Dr. Kiki Muhammad Hakiki, M.A**

Sekretaris : **Nurul Isnaeni, M. Psi**

Penguji I : **Annisa Fitriyani, S. Psi., M.A**

Penguji II : **Drs. H. M. Nursalim Malay, M. Si**

Penguji III : **H. Rahmad Purnama, M. Si**

Mengetahui,

Nurul Isnaeni, M.A
Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama



Nurul Isnaeni, M.A
97403302000031001

MOTTO

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?” (Q.S. Ar-Rahman, 13)



PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya, sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan untuk:

1. Saya persembahkan skripsi ini kepada bapak dan ibu saya tercinta yaitu bapak Winarno dan Ibu Amanah yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, semangat, motivasi dan doa terbaik, yang selama ini memberikan segalanya sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya. Kalian sangat berharga bagi saya.
2. Saya persembahkan skripsi ini kepada kakak saya tercinta Yuyu Lestari, Terimakasih atas semangat dan dukungannya karena selama saya menyelesaikan studi sudah banyak sekali membantu dan mau menemani penelitian saya hingga selesai.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Satiya Andani, dilahirkan di Sukabandar 17 Juni 2001. Anak ke empat dari empat bersaudara, dengan ayah yang bernama Winarno dan ibu yang bernama Amanah. Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. SDN 2 Sukabandar lulus pada tahun 2012
2. MTs Negeri 1 Tanggamus lulus pada tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Kotaagung lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan segala kenikmatan, Ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Isnnaeni selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri raden Intan Lampung sekaligus sebagai Pembimbing I saya yang telah mendampingi peneliti, memberi arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dedikasi yang luar biasa untuk peneliti.
4. Ibu Annisa Fitriani, S. Psi., M.A selaku sekretaris prodi Psikologi Islam yang membantu peneliti dalam administrasi selama proses akademik berjalan hingga skripsi penelitian selesai. Serta selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama perkuliahan hingga saat ini.
5. Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti, membari arahan, semangat dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran serta dedikasih yang luar biasa untuk peneliti.

6. Kepada team penguji Ibu Annisa Fitriani, S.Psi. MA Selaku penguji utama dan Ibu Indah Dwi Cahya Izzati, M.Psi Selaku Sekretaris Sidang yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap karya peneliti agar bisa diperbaiki menjadi lebih baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
8. Kepolisian Daerah (POLDA) Lampung yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian dan mempermudah proses administrasi serta izin penelitian.
9. Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung yang menjadi tempat fokus penelitian peneliti serta yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala pada penelitian ini.
10. Bripka Edy Gunawan, M.H yang telah menyediakan waktu, tenaga,serta membantu dan mengarahkan peniliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk para teman terkasih dan sahabat saya, Lutfia Annisa, Leny Septiani, Tia Maharani, Putri Annisa Rahmani, Suci Nur Utami, Aesyia Rahmatika Utari, Hariyadi Sudibyo, Fadli Hermawan, Cik Abdul Aziz, terimakasih sudah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah saya dan memberi canda tawa selama menempuh jenjang perkuliahan terimakasih untuk cinta dan kasih, selalu memberi saya *support* dan juga bantuan untuk saya.
12. Untuk UKM ku tercinta Pers Mahasiswa (PersMa) Raden Intan yang telah menjadi wadah saya untuk berkembang serta belajar selama di bangku perkuliahan, banyak sekali ilmu serta pengalaman yang saya dapatkan selama berkecimpung di dalamnya yang sebelumnya tiadak saya dapatkan serta menjadi rumah kedua bagi saya.
13. Untuk Seni Lima Rasa (SLIRA) yang telah menemani proses panjang dalam pengenalan bakat serta minat yang selama ini saya miliki, pertemanan yang seperti keluarga di dalamnya yang bersama-sama dalam suka maupun duka.
14. Teman-teman Angkatan 2018 yang terkhususnya Psikologi kelas A yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan sampai saat ini.

15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.
16. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting.*

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT.Amin.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah	9
C.Tujuan Penelitian	9
D.Manfaat Penelitian	9
E.Penelitian Terdahulu	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepuasan Kerja	15
1.Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Aspek-aspek kepuasan Kerja.....	19
3. Faktor-factoryangmempengaruhikepuasankerja	19
4. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	20
B. Sikap Terhadap Pekerjaan	22
1. Pengertian Sikap.Terhadap Pekerjaan.....	22
2. Aspek-Aspek Sikap Terhadap Pekerjaan.....	24
C.Lingkungan Kerja Fisik	25
1.Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	25
2. Indikator lingkungankerja fisik.....	26
3. Aspek-aspek lingkungan kerja fisik.....	27

D.Hubungan Antara Sikap Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
E Kerangka Berpikir.....	30
F.Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A.Identifikasi Variabel.....	31
B. Definisi Operasional.....	31
1.Kepuasan kerja	31
2. Sikap terhadap pekerjaan.....	32
3. Lingkungan kerja fisik.....	32
C. Subyek Penelitian.....	33
1.Populasi.....	33
2. Teknik Pengambilan Sampel	33
3. Sampel.....	33
D.Metode Pengumpulan Data.....	33
1.Skala kepuasan kerja	33
2.Skala sikap terhadap pekerjaan.....	34
3.Skala Lingkungan Kerja Fisik	35
E.Validitas Dan Reabilitas	36
1.Validitas.....	36
2.Reabilitas.....	37
F.Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A.Orientasi Kanchah Dan Persiapan Penelitian.....	39
1.Orientasi Kanchah	39
2.Persiapan Penelitian.....	40
3.Pelaksanaan Try Out.....	41
4.Uji Seleksi Aitem Dan Reliabilitas Instrumen.....	41
5.Penyusunan Instrumen Penelitian.....	44
B.Pelaksanaan Penelitian	46
1.Penentuan Subjek Penelitian	46
2.Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	46
3.Skoring	47

4.Karakteristik Responden	47
C.Analisis Data Penelitian	51
1.Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	51
2.Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	52
3.Uji Asumsi.....	56
4.Uji Multikolinieritas	58
5.Uji Hipotesis.....	61
6.Uji Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Independen	64
D.Pembahasan.....	64

BAB V PENUTUP

A.Kesimpulan.....	71
B.Rekomendasi	72

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel. 1 <i>Blueprint</i> Skala kepuasan kerja	34
Tabel. 2 <i>Blueprint</i> Skala sikap terhadap pekerjaan	35
Tabel. 3 <i>Blueprint</i> Skala lingkungan kerja fisik.....	36
Tabel. 4 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala kepuasan kerja	42
Tabel. 5 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala sikap terhadap pekerjaan	43
Tabel. 6 Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala lingkungan kerja fisik	44
Tabel. 7 Sebaran Aitem Baik Skala kepuasan kerja	45
Tabel. 8 Sebaran Aitem Baik Skala sikap terhadap pekerjaan.....	45
Tabel. 9 Sebaran Aitem Baik Skala lingkungan kerja fisik.....	46
Tabel. 10 Deskripsi Data Penelitian	52
Tabel. 11 Kategorisasi Skala Skala kepuasan kerja	53
Tabel. 12 Kategorisasi Skala sikap terhadap pekerjaan	54
Tabel. 13 Kategorisasi Skala lingkungan kerja fisik.....	55
Tabel. 14 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel. 15 Hasil Uji Linieritas	58
Tabel. 16 Hasil uji multikolinieritas	59
Tabel. 17 R Square	61
Tabel. 18 Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga	61
Tabel. 19 Persamaan Regresi Berganda Variabel X_1, X_2, Y	63
Tabel. 20 Sumbangan Efektif.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat.....	47
Gambar. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	48
Gambar. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Gambar. 6 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	53
Gambar. 7 Kategorisasi Variabel Sikap Terhadap Pekerjaan.....	54
Gambar. 8 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	55
Gambar. 9 Uji Heterokedastisitas.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Rancangan Skala Penelitian.....	64
Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba.....	73
Lampiran. 3 Validitas Dan Reabilitas Hasil Uji Coba Skala.....	78
Lampiran. 4 Skala Penelitian.....	85
Lampiran. 5 Skala Penelitian By Google Form.....	95
Lampiran. 6 Data Skor Penelitian	102
Lampiran. 7 Tabulasi Data Penelitian	109
Lampiran. 8 Uji Asumsi	111
Lampiran. 9 Hasil Uji Hipotesis.....	115
Lampiran. 10 Surat Perizinan Penelitian.....	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi memiliki tujuan yang ingin dicapai secara efisien dan juga efektif. Dengan adanya pencapaian tersebut, maka dalam menjalankan kegiatan oleh sebuah instansi karena memiliki banyak sumber daya yang digunakan. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh instansi pasti membutuhkan banyak sekali bermacam bentuk tenaga, pemikiran, ide oleh sumber daya yang ada. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan dari sebuah instansi adalah sumber daya manusia (SDM). Karyawan selaku SDM di instansi perlu dijalankan dengan baik. Sebagai individu seorang karyawan pasti memiliki keterbatasan keinginan, perasaan, dan kebutuhan, sehingga sangat memerlukan perhatian dan perlakuan khusus dari human capital instansi lain. Setiap karyawan pasti akan membandingkan sesuatu yang mereka dapatkan dari instansi dengan apa yang mereka berikan kepada instansi. Dengan adanya perbandingan ini maka akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya di instansi tersebut.

Faktor yang cukup penting dalam sebuah instansi adalah dengan adanya ketersediaan sumber daya manusia. Sehingga perlu melibatkan karyawan dalam menjalankan seluruh kegiatan instansi. Anggota Polri merupakan substansi yang sangat berharga yang harus diberdayakan dengan baik oleh instansi agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal. Hal yang harus menjadi perhatian untuk sebuah instansi adalah kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, dan tidak dihargai serta tidak dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, otomatis karyawan tidak bisa secara penuh maksimal dalam menyelesaikan tugasnya dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukannya. (Syaiful Bahri 2017).

Kepuasan kerja karyawan bisa dilihat ketika tidak adanya saat sedang melakukan pekerjaannya saja tetapi bisa juga terkait

denganhaspekplain seperti interaksi pdenganatasan,dan atasan dengan bawahan, serta mengikutiyperaturan yang adadiglingkunganbkerja. Sebuah kepuasan kerja adalah suatu keadaan pemosionald yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan anggota Polri terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja.

Berdasarkan pada pemaparan uraian diatas, maka elemen penting dari sebuah instansi adalah kepuasan kerja, maka hal ini tidak bisa diabaikan. Bahkan seringkali dapat ditemui bahwa kepuasan kerja masih kurang diperhatikan oleh setiap instansi. Salah satunya adalah Satuan Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung yang menjadi tempat penelitian. Kepolisian Daerah Lampung merupakan lembaga milik negara yang bertugas melaksanakan tugas kepolisian di tingkat daerah yaitu provinsi. Kepuasan kerja anggota Polri ialah faktor yang sangat penting dalam suatu instansi, yaitu untuk mendukung tercapainya tujuan instansi. Pencapaian.tujuan institusional memerlukan intervensi dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian di Satkrimsus Polda Lampung terkait dengan.kepuasan kerja anggota Polri. Permasalahan yang kerap muncul adalah dengan belum adanya monitoring dan evaluasi terhadap anggota Polri.

Sebagai patokan atau ukuran keberhasilan dari program ataupun kebijakan ialah harus diadakannya pemantauan dan evaluasi. Pemantauan dan evaluasi memegang peranan yang cukup penting.dalam.kepuasan kerja.karena dapat.memberikan.dampak positif bagi anggota Polri, seperti agar para anggota polri pekerjaannya lebih terkontrol dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan mendukung keberhasilan kerja instansi. Dan tentunya keberhasilan.kerja dari sebuah instansi tidak.akan berjalan mulus tanpa campur tangan dari pimpinan. Kreitner dan Kinicki (Indrasari 2017) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output kerja relatif sama dengan masukannya, perbandingan tersebut mendukung output atau masukan penting lainnya”. Input adalah sesuatu yang diberikan oleh anggota Polri

kepada instansi tersebut, seperti *mind power*, *personal equipment* dan lain-lain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan oleh anggota Polri dari instansi seperti gaji dan tunjangan tambahan hubungan sosial dan lainnya. “Kepuasan Pekerjaan Apa yang dirasakan anggota Polri diperoleh dari beberapa dimensi yaitu adanya pekerjaan itu sendiri sebagai imbalan atas pengawasan rekan kerja, kesempatan promosi kondisi kerja dan keamanan kerja. Robbins dan Hakim (2008) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan itu sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan itu”. (Indrasari 2017).

Saat melaksanakan pekerjaannya seorang anggota Polri akan menilai pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Apakah tugas yang dikerjakan tidak menimbulkan kesulitan atau kebosanan. tugas dilakukan sesuai dengan minat, kemampuan dan pendidikan. Pekerjaan yang dapat menimbulkan perasaan senang, bangga serta memberikan tanggung jawab. Imbalan adalah hasil yang diterima dari pekerjaan. Remunerasi yang diterima oleh anggota Polri harus sesuai dengan beban kerja jabatan dan kebutuhan dari anggota Polri. Setiap dari anggota akan membandingkan penghargaan yang mereka terima dengan rekan kerja mereka dan dengan orang lain di instansi lain. Perbandingan yang dijadikan dasar penilaian anggota Polri juga mengacu pada peraturan pemerintah dan kemampuan lembaga dalam memberikan kompensasi. Dalam menyelesaikan pekerjaannya seorang anggota Polri membutuhkan rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Anggota polri akan merasa bersemangat dalam bekerja jika memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin mereka. (Ramadhani 2004).

Anggota polri yang merasa puas dengan apa yang didapat dari instansi tersebut akan memberikan kontribusi penuh dan akan terus meningkatkan kinerjanya. Hasil kinerja anggota Polri dapat dilihat dari berbagai aspek yang disebut dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dilakukan oleh kepala bagian SDM. IKU digunakan oleh instansi untuk membantu menentukan tingkat perkembangan dan merumuskan langkah kegiatan selanjutnya. IKU digunakan dalam menetapkan tujuan dan menetapkan target hingga kerangka waktu.

Penggunaan IKU dapat mempengaruhi penilaian anggota Polri. Namun Bareskrim Khusus Polda Lampung sendiri berbeda, pelaksanaan penilaian melalui IKU anggota Polri dilakukan hanya *self assessment* sedangkan kepala unit hanya menyetujui penilaian tanpa dilakukannya pemeriksaan lebih lanjut. Hal ini dapat mengakibatkan anggota Polri tidak mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Instansi perlu melakukan peningkatan kesadaran dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan perkembangan anggota Polri. Anggota Polri yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja anggota Polri. (Sanjaya 2015)

Dalam wawancara yang peneliti lakukan terhadap 3 subjek yang merupakan anggota Polri di Reserse Kriminal khusus Polda Lampung semua menjawab bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi performa dalam bekerja dan menghasilkan output yang lebih baik bagi instansi. Dan dengan adanya kepuasan kerja maka meminimalisir perasaan tekanan dalam bekerja. Pada subjek pertama subjek menjawab bahwa kepuasan kerja yang dirasakan cukup kurang sehingga sering kali merasa tertekan dalam bekerja misal terlalu besarnya tantangan serta tanggung jawab yang diterima sehingga cukup beresiko bagi dirinya sendiri.

Subjek kedua ia juga menjawab dalam tugas pokok anggota Polri dalam melaksanakan tugas terutama di bidang kriminal sangat diperlukan pengelolaan yang membutuhkan perhatian lebih seperti pengembangan potensi para anggota. Agar saat dalam menjalankan tugas bisa melaksanakan tugas dengan baik tanpa ada rasa khawatir akan adanya ancaman dari luar maupun dalam karena sebelumnya sudah dibekali kemampuan dalam menghadapi segala situasi untuk para anggota polri. Subjek ketiga menjawab kepuasan kerja seringkali berhubungan dengan timbal balik dari instansi tersebut seperti penghargaan maupun penghormatan yang dilakukan anggota Polri. Namun pada kenyataannya masih jarang sekali adanya reward bagi anggota jika mereka telah berhasil menyelesaikan sebuah masalah atau kasus di masyarakat. Maka hal ini harus menjadi evaluasi bagi instansi untuk menerapkan adanya timbal balik yang baik bagi

anggota yang berhasil menyelesaikan tugas maupun yang berprestasi dengan memberi pengakuan dan penghormatan kepada anggota polri atas kinerjanya.

Dalam islam bekerja merupakan sebuah ibadah. Oleh karena itu tingkatan tertinggi bagi seorang anggota Polri muslim dalam menjalankan pekerjaannya adalah ketika dia bekerja seolah-olah melihat Allah. Jika dia tidak mampu mencapai level ini maka setidaknya dia merasa bahwa Tuhan melihatnya. Syiar seorang muslim dalam menjalankan pekerjaannya adalah "Sesungguhnya aku harus mendapatkan ridha Tuhanku". Sedangkan Tuhan tidak akan ridha kepadanya kecuali dia melakukan pekerjaan itu dengan sempurna dan profesional sesuai dengan aqidah. Inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan maka ia melakukannya secara professional" baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat.

Al Qami (2007) menjelaskan bahwa seseorang yang menggunakan tangannya adalah kelompok orang yang hidupnya lebih bahagia tidak terbebani dan tenang dibandingkan yang lain. Ada juga sebuah hadits yang mengatakan "Dan aku berlindung kepada-Mu dari sikap lemah dan malas" Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Quran:

Qur'an Surat AT-Taubah ayat 59. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam ayat-berikut dalam Al Quran: AS Qur'an Surat AT-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ

سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

59. Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah. " (tentulah yang demikian itu lebih baik

bagi mereka). Adapun tafsir menurut Kemenag RI mengenai ayat diatas adalah :

Padahal jika sekiranya mereka benar-benar ridha atau menerimanya dengan puas dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya dan berkata “Cukuplah Allah bagi kami sebagai sandaran hidup kami sebab Allah pasti akan memberikan kepada kami sebagian dari karuniaNya dan juga Rasul-Nya dengan memberi bagian kepada kami baik dari zakat maupun ganimah dan sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah ” maka alangkah baik dan indahnnya seandainya mereka bersikap seperti itu. Namun kenyataannya mereka tidak melakukan demikian.

Seorang anggota Polri mu'min.menikmati hidupnya dengan ketenangan batin, ketenangan dada, lapang hati dan optimis akan nikmat ridha allah. Tidak akan diragukan lagi.bahwa kondisi.kejiwaan.semacam.ini.akan.memiliki.pengaruh.terhadap produktifitas pekerjaannya. Manusia.yang merasa tidak tenang,gelisah,putus asa,dengki atau pembenci dengan manusia lainnya,serta dalam kehidupannya jarang bisa melakukan.pekerjaannya.dengan.baik,.maka.ia.tidak.bisa.menghasilkan.sesuatu.yang bisa.diterima.ataupun.disenangi.

Seorang individu yang sangat erat kaitannya.dengan sikap dan perilaku masing-masing sebagai ciri khas pribadinya. Sikap secara umum seringkali bisa diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh.individu untuk merespon sesuatu. Pengertian sikap juga dijelaskan oleh Azwar (2010). Sikap diartikan sebagai reaksi atau tanggapan yang timbul dari seorang individu terhadap suatu objek yang kemudian menimbulkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Sikap.adalah.suatu.keadaan.kesiapan.mental.yang.dapat.dipelajari.dan.diatur.berdasarkan.pengalaman.sehingga.menimbulkan.pengaruh.khusus.pada.reaksi.seseorang.terhadap.orang,objek,dan.situasi.yang.berhubungan.dengannya. Sikap.ataupun.determinasi.perilaku.juga.berkaitan.dengan.persepsi.dan.motivasi.kepribadian.dari.seseorang. Sikap.sebagai.salah.satu.aspek.psikologis.yang.memiliki.struktur.tertentu. Struktur.sikap.memiliki.3.komponen.yang.saling

mendukung yaitu kognitif, afektif dan aktif. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa, sikap adalah suatu organisasi keyakinan yang mengandung aspek kognitif, konatif, dan afektif yang merupakan suatu kesiapan mental psikologis untuk bereaksi dan bertindak secara positif ataupun negatif terhadap objek tertentu.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai sikap, bisa disimpulkan bahwa sikap merupakan suatu reaksi atau tanggapan yang berupa penilaian yang timbul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga bisa dikatakan sebagai bentuk perwujudan dari kesadaran terhadap lingkungan. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah benda-benda yang ada di sekitar individu, sehingga memberikan stimulus yang kemudian mengenai indera individu, informasi yang ditangkap tentang objek tersebut kemudian diproses di otak dan menimbulkan reaksi. Penilaian yang tampak positif ataupun negatif dipengaruhi oleh informasi yang sebelumnya atau pengalaman pribadi individu.

Lingkungan kerja di suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di instansi tersebut. Lingkungan kerja yang bisa memberikan rasa nyaman bagi anggota Polri dapat meningkatkan kinerja anggota Polri, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja anggota Polri. Lingkungan kerja merupakan tempat seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi anggota Polri dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi kebersihan, pertukaran udara, musik, dan perekaman. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat dan nyaman. Lingkungan dan tidak mendukung untuk mendapatkan desain sistem kerja yang efisien. (Sedarmayanti 2001).

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, aman, nyaman, dan sehat. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas serta dapat membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan anggota Polri dan menjadikan anggota Polri dapat fokus dalam bekerja sehingga anggota

Polri dapat memusatkan perhatian dan pikirannya pada pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi anggota Polri untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien. Umumnya anggota Polri menginginkan tempat kerja yang menyenangkan. Menyediakan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menciptakan rasa nyaman dalam bekerja bagi anggota Polri.

Dalam mencapai tempat kerja yang nyaman, kondisi lingkungan fisik kerja perlu mendapat perhatian lebih baik dari pimpinan maupun anggota Polri. Lingkungan kerja yang nyaman akan memungkinkan seorang anggota Polri dapat bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang nyaman bisa dirasakan apabila didukung oleh beberapa faktor yaitu; ada penerangan yang baik dalam hal ini tidak hanya sebatas penerangan listrik tetapi juga penerangan tenaga surya dan juga ventilasi yang baik untuk membantu memperlancar pertukaran udara kotor dengan udara bersih, suhu ruangan pun harus disesuaikan dengan suhu udara di luar ruangan dimana suhu yang ideal adalah 3 - 4 Celcius dari udara luar, jauh dari kebisingan dan memiliki ruang gerak yang ideal yaitu ruang bebas, sehingga dapat mengurangi tingkat kerusakan kecelakaan kerja dan membantu kelancaran pekerjaan anggota Polri. (Kusuma 2018).

Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Robbins (1996), bahwa faktor-faktor kepuasan kerja adalah pekerjaan menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) juga menyatakan bahwa, secara garis besar dari jenis lingkungan kerja bisa dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Secara empiris penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maslichah (2017), yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat di Rumah Sakit Lavelette

Malang. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah di paparkan maka dapat diambil kesimpulan rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah pengaruh sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengaruh sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan fisik mempengaruhi terhadap kepuasankerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dari rumusan masalah diatas sehingga tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan fisik mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara sikap terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan fisik dengan kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk orang lain baik manfaat secara teoritis ataupun manfaat secara praktis yaitu:

1. Manfaat teoritis

Manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan menambah pengetahuan tentang hubungan antara sikap terhadap pekerjaan dengan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Adapun lainnya diharapkan pula dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hal apa saja

yang mempengaruhi kepuasan kerja terkhusus penelitian ini berfokus pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini juga diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan, guna meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri di Reserse Kriminal khusus Polda Lampung.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar penelitian selanjutnya, terutama untuk menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara real khususnya tentang kepuasan kerja

c. Bagi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Semoga Penelitian ini bisa menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

d. Bagi Subjek

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberi sumbangan positif serta dapat memberikan informasi bahwasanya kepuasan kerja pada anggota polri memiliki kaitan dengan sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Setelah mengetahui topik tersebut maka diharapkan sampel dapat bersikap positif dalam bekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Rosy Fauziah (2014) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta”. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Yogyakarta yang berjumlah 54 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dan r parsial

sebesar 0,377 2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,609 dan r parsial sebesar 0,459 3) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (R) 0,700 dan koefisien determinasi (R^2) 0,490. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja guru menjadikan kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini adalah dalam jenis penelitian dan jumlah variabel penelitian. Penelitian tersebut menggunakan korelasi sedangkan penelitian penulis adalah deskriptif. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso(2013) Universitas Widyatama dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandung”. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada masing-masing divisi di instansi ini yaitu sebanyak 417 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di instansi ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada dimensi rekan kerja sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian deskriptif dengan variabel kepuasan kerja. Namun memiliki perbedaan dalam hal indikator penelitian.
3. penelitian skripsi yang dilakukan oleh Sastika dkk (2018) dengan judul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Tabungan Negara Cabang Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Tabungan

Negara Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan dengan jumlah populasi sebanyak 88 orang dengan menggunakan Total Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner (angket) yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel (responden) dan mengumpulkannya kembali. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier. Sebelum data diregresikan maka terlebih dahulu di uji keterkaitannya antara variabel independen datanya dengan uji normalitas data, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Untuk mengetahui kontribusi faktor lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan rumus determinan (R^2). Dari hasil pegujia hipotesis maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dinarria Br Sembiring (2018) dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Yayasan Perguruan Nasional Medicom Medan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel terikat yaitu Kinerja Dosen (Y), sedangkan variabel bebas yaitu Sikap Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan teknik analisis statistik inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen di YPN Medicom Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan). Hasil penelitian ini diperoleh bahwa : (1) pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di YPN Medicom Medan kuat dan positif dengan koefisien korelasi (R) = 0,975 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,951. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 97,5 % oleh sikap kerja dan motivasi kerja; (2) Secara Parsial (t-test), sikap kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara

signifikan peningkatan kinerja dosen di YPN Medicom Medan; (3) secara F test, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen pada YPN Medicom secara positif dan signifikan.

5. Penelitian yang ditulis oleh Meily Margaretha (2012) dengan judul “Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Marga Silima Di Jakarta”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang peneliti gunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meski terdapat banyak persamaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu kepuasan kerja. Namun terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dimana peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan dua variabel bebas yaitu sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik. Dan perbedaan lainnya dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah, peneliti menggunakan pengumpulan data dengan teknik total sampling. Pada penelitian yang akan peneliti lakukan akan menggunakan tiga skala yaitu kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja fisik. Keunikan dari

penelitian ini adalah, bahwa salah satu alat ukur pada penelitian ini saya buat sendiri.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Ada hubungan secara signifikan diantara sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 41,5% terhadap variabel kepuasan kerja. Pengaruh ini disebut sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai koefisien korelasi $R_{x_{1,2}-y} = 0.449$ dan nilai $F = 46.434$ dengan $p = 0.000$ ($p > 0.01$). Pada tabel didapatkan R-Square dengan nilai 0.415 dengan sumbangan efektif sebesar 41.5% yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini dan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota polri.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja anggota polri dengan nilai koefisien korelasi (r_{x1-y}) = 0.499 dengan taraf signifikansi $p < 0.01$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara kepribadian sikap terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja anggota polri reserse kriminal khusus polda Lampung. Variabel sikap terhadap pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 14.8% terhadap kepuasan kerja anggota polri.
3. ada hubungan positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada anggota polri reserse kriminal khusus Polda Lampung. Berdasarkan hasil uji hipotesis Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{x2-y}) = 0.575 dengan taraf signifikansi yaitu $p < 0.01$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja anggota polri reserse kriminal khusus polda Lampung. Variabel lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif yaitu sebesar 26.7%.

B. Rekomendasi

Berikut ini ialah rekomendasi yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya dan juga pihak-pihak yang terkait dengan penelitian:

1. Bagi subjek penelitian

Bagi anggota polri diharap untuk dapat mengambil informasi di dalam penelitian agar dapat meningkatkan pemahaman anggota mengenai pandangan terhadap kepuasan kerja dan kemudian dapat meningkatkan sikap terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja fisik, untuk dapat mendukung hal tersebut anggota polri disarankan untuk bisa mengikuti berbagai seminar ataupun pelatihan yang berkaitan dengan membentuk kepuasan kerja dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan dan mengenai menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik agar mendukung produktivitas dalam bekerja yang maksimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian ini dapat mempertimbangkan banyaknya faktor lain seperti: faktor secara psikologis, faktor sosial, faktor finansial, dan faktor fisik. karena dari hasil penelitian sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja terdapat pengaruh sebesar 41,5% yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini dan 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota polri.

3. Bagi instansi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar kebijakan dalam melihat kondisi para anggota polri, dengan lebih memperhatikan produktivitas kerja anggota, dengan memberikan layanan maupun pelatihan agar anggota dapat meningkatkan skill yang dimiliki serta menyediakan lingkungan kerja yang baik agar mendukung kinerja anggota supaya lebih maksimal dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adman. (2014). *Analisa kebutuhan pelatihan pegawai pada prodi manajemen perkantoran upi*. 1–27.
- Arisandi aisyah mila. (2008). *Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis Bangkalan Arisandi Tri Hardiansyah Aisyah Amelia Mila Santika Universitas Trunojoyo Madura*. 167–187.
- Anton Budi Sanstoso. (2013). Analisis Sikap terhadap pekerjaan Pegawai di PT Bank “X” Dengan Kecenderungan Resistance To Change Pada Dosen Undip.
- Agung Gita subakti (2013). “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Café X Bogor”. Departemen manajemen hotel. Fakultas ekonomi dan komunikasi, universitas BINUS. Vol. 4. No. 2.
- Azwar. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar. 2012. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. 7.
- Al-Mahali, Imam Jalaludin. 2008. Tafsir Jalalain. Jambi: Sinar Baru Algesindo.
- Dasio, R. N. (2017). *Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851*. 6, 1–12.

- Eka S Sunuharyo dan Utami (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik Terhadap Sikap terhadap pekerjaan dan Kinerja Pegawai". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* :Vol. 40 NO. 1 November Universitas Brawijaya Malang
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*. Jakarta.
- Hollenbeck & Wagner. 1995. *Management Of Organization Behavior*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Hamidah. (2007). *Hubungan Persepsi Tentang Supervisor Dengan Sikap Kerja Karyawan PT.Indomilk*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* ,.
- I Gede SC I ketut jati (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi Stres Kerja Dan Sikap terhadap pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 18. 2.
- imam jalaluddin al-mahalli imam jalaluddin A. (1505). *TAFSIR JALALAIN JILID 1*.
- Indrasari M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* .
- Jufrizen J (2017). "Efek mediasi sikap terhadap pekerjaan pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja". *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*. Vol. 17 No 1.
- Koesmono H. Teman 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.

- Kusma M Yonathan P Siti M. (2016). “Pengaruh Tingkat Pendidikan Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda”. *Jurnal Ekonomi dan keuangan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Vol. 13 No. 2.*
- Kurmiati, T., Fisik, L. K., & Pegawai, K. K. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perpustakaan kota bima. 2020(1), 79–84.*
- Kusuma, A. D. (2018). *Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). 55(2), 68–74.*
- Maslich, Nur Intan, 2017. *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa. (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).* Sarjana Thesis. Universitas Brawijaya.
- Pitriyani Abd. Halim (2020). “Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Cv. Meranti Medan”. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu. Voll No 2.*
- Ramadhani, G. A. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction and The employees work productivity.* *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1.*
- Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang.
- Rosy Fauziah. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semarang, Jurnal Psikologi Undip. Vol. 8, No.2*
- Robbins, Stepen P. 1996. *Perilaku Orgnisasi Edisi Ke-7 (Jilid II).*

Jakarta. Prehallindo.

Sanjaya, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (*Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang*). Under Graduates Thesis. Univeritas Negeri Semarang.

Sastika, fauzia aidil. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi*. 7(1), 30–36.

Semiring, D. (2018). *Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom*. 03(2), 108–118.

Sutarto Wijono. 2012. Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. *Pengembangan, Pengaruh Dan, Karir Kerja, Motivasi Kepuasan Terhadap Karyawan, Kerja Motivation, Work*, 18(1), 9–15.

Sedarmayanti. 2001. *Sumberdayamanusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama.

Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.

Untung D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadapkepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomikadan Bisnis Universitas Diponegoro.

Widodo, Untung, 2006, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sikap terhadap pekerjaan terhadap Kinerja Bawahan (Studi

Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang).
Fokus Ekonomi, 1(2): 92-108.

Kirana. (2020). *psikologi dan etika profesi dalam nilai-nilai ilmu pengetahuan*. Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan. Stih Painan.

Yulianti, E. (2008). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Studi Kasus Rumah Sakit Juanda Kuningan.



