

LAMPIRAN



SURAT IJIN PENELITIAN DARI FAKULTAS



FAKULTAS SOSIAL, HUMANIORA, DAN SENI UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Jl. Adi Sucipto No. 145, Solo 57144, Indonesia
Tel. +62 - (0)271 - 743493, 743494, Fax. +62 - (0)271 - 742047
www.usahidsolo.ac.id

Nomor : 413/D/FSHS/Usahid-Ska/X/2024
Lampiran :
Perihal : **Permohonan Ijin Pengambilan Data Penelitian Skripsi / Tugas Akhir**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan Polres Sukoharjo

Jl. Wandyo Pranoto, Sawah, Mandan, Kec. Sukoharjo

Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57516

Dengan hormat,

Guna memenuhi persyaratan perkuliahan Program S-1 di Universitas Sahid Surakarta, mahasiswa diwajibkan untuk menempuh Skripsi / Tugas Akhir. Dimana perlu diadakannya pengambilan data penelitian di instansi yang terkait dengan bidang keilmuan yang ditekuni.

Dalam rangka melaksanakan kegiatan tersebut, bersama ini kami menyampaikan permohonan ijin bagi mahasiswa kami untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Tiara Fadhilah Hasna Fadholi
Nomor Induk Mahasiswa	: 2021031013
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Sukoharjo
Waktu Penelitian	: 11 November 2024 s/d 22 November 2024

Demikian atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Surakarta, 30 Oktober 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni



Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si
NIDN. 0602058801

SURAT IJIN PENELITIAN DARI POLRES SUKOHARJO



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH JAWA TENGAH
RESOR SUKOHARJO

Jalan Wandoyo Pranoto Madan, Sukoharjo 57516

Sukoharjo, 30 Januari 2025

Nomor. : B / 59 / I/HUM.5.4/2025

Klasifikasi : Biasa

Lampiran : -

Hal : surat keterangan selesai penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS SOSIAL
HUMANIORA DAN SENI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

di

Surakarta

1. Rujukan surat dari Dekan Fakultas Sosial Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta nomor: 413/D/FSHS/Usahid-Ska/X/2024 tanggal 30 Oktober 2024, perihal: permohonan ijin pengambilan data penelitian Skripsi / tugas akhir.
2. Sehubungan dengan rujukan diatas, disampaikan kepada Ka bahwa mahasiswa dari Fakultas Sosial Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta atas nama TIARA FADHILAH HASNA FADHOLI, NIM : 2021031013 telah selesai melaksanakan pengambilan data penelitian skripsi/tugas akhir di Polres Sukoharjo mulai dari tanggal 11 November 2024 s.d 22 November 2024.
3. Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



KEPALA KEPOLISIAN RESOR SUKOHARJO POLDA JATENG

PENGGAITO HADI PRABOWO, S.H., S.I.K
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 65121724

GOOGLE FORM

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo

Salam Hormat,

Perkenalkan saya, Tiara Fadhillah Hasna Fadholi mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta yang sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir saya dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kami sangat menghargai kesediaan saudara untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini. Jawaban yang saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga kami memohon kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi dan kerja sama saudara!

Hormat saya

Tiara Fadhillah Hasna Fadholi

** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi*

1. Nama *

2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

☐ Pria

☐ Wanita

3. Usia *

Tandai satu oval saja.

- ☐ 20 - 30
- ☐ 31 - 40
- ☐ 41 - 50
- ☐ 51 - 60

4. Fungsi

Tandai satu oval saja.

- ☐ SAT RESKRIM
- ☐ SAT BINMAS
- ☐ POLSEK
- ☐ SIE HUKUM
- ☐ SAT SAMAPTA
- ☐ SAT LANTAS
- ☐ SIE TI
- ☐ SIE HUMAS
- ☐ SAT TAHTI
- ☐ BAG OPS
- ☐ BAG LOG
- ☐ BAG REN
- ☐ SIE UMUM
- ☐ SIE PENGAWASAN
- ☐ BAG SDM
- ☐ DOKKES
- ☐ SAT INTELKAM
- ☐ SIE KEUANGAN
- ☐ SIE PROPAM

Skala Lingkungan Kerja

Petunjuk Pengisian:

1. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pendapat saudara.
2. Pilihlah jawaban pada skala yang tersedia.
3. Pastikan semua pernyataan terjawab sebelum mengirim formulir.

5. 1. Saya menjaga hubungan baik dengan atasan kerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

6. 2. Kurangnya hubungan baik antara pekerja dan atasan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

7. 3. Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

8. 4. Tidak adanya saling menghargai antar pekerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

9. 5. Semua pekerja saling menghargai satu sama lain *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

10. 6. Suasana di tempat kerja yang tidak menyenangkan atau menimbulkan ketidaknyamanan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

11. 7. Suasana di tempat kerja saya menyenangkan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

12. 8. Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman dalam bekerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

13. 9. Ruang kerja tidak memiliki sarana penunjang seperti komputer, printer, dan pendingin ruangan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

14. 10. Tempat kerja menyediakan fasilitas komputer dan printer di ruang kerja saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

15. 11. Dekorasi di tempat bekerja saya tidak memberikan rasa bosan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

16. 12. Dekorasi ruang kerja yang membosankan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

Skala Kepuasan Kerja

Petunjuk Pengisian:

1. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pendapat saudara.
2. Pilihlah jawaban pada skala yang tersedia.
3. Pastikan semua pernyataan terjawab sebelum mengirim formulir.

17. 1. Tugas yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

18. 2. Pekerjaan terlalu mudah sehingga tidak menantang kemampuan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

19. 3. Pekerjaan yang saya terima dapat menambah pengalaman saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

20. 4. Pekerjaan monoton tidak menambah pengalaman saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

21. 5. Atasan kerja dalam menilai prestasi kerja saya sudah secara obyektif *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

22. 6. Atasan tidak adil dan tidak obyektif dalam menilai prestasi kerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

23. 7. Manajemen organisasi tidak mendukung kesejahteraan pekerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

24. 8. Saya dapat menjalankan peraturan-peraturan di tempat kerja dengan baik *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

25. 9. Peraturan perusahaan sangat sulit untuk dijalankan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

26. 10. Posisi saya dalam bekerja saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

27. 11. Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

28. 12. Posisi kerja saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

29. 13. Adanya kesempatan yang diberikan tempat kerja untuk meningkatkan karir *
saya

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

30. 14. Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan beban *
yang diberikan

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

31. 15. Sistem gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

32. 16. Tunjangan kerja tidak mencukupi kebutuhan saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

33. 17. Besar dan jenis tunjangan kerja yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan saya *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

34. 18. Hubungan dengan sesama rekan kerja dalam bekerja terbina dengan baik *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

35. 19. Rekan kerja saya tidak ramah *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

36. 20. Rekan kerja saya tidak kooperatif dalam menjalankan tugas *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

37. 21. Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif saat menjalankan tugas *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

38. 22. Kondisi penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya cukup baik *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

39. 23. Penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya sangat buruk *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SS
☐ S
☐ N
☐ TS
☐ STS

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

**LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA**

Nama Lengkap : Tiara Fadhilah Hasna Fadholi
 NIM : 2021031013
 Pembimbing I : Sri Ernawati S.Psi., M.Psi., Psikolog
 Judul Tugas Akhir : **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo**

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Kamis, 19-09-2024	Konsultasi judul	Sf
2	Jumat, 20-09-2024	Pengajuan judul ACC Judul	Sf
3	Kamis, 26-09-2024	Konsultasi bab I, II, dan II Revisi bab I, II, dan III	Sf
4	Kamis, 03-10-2024	Konsultasi bab I, II, dan III Revisi bab II dan III	Sf
5	Kamis, 10-10-2024	Konsultasi bab II dan III Revisi bab II dan III	Sf
6	Jumat, 10-10-2024	Konsultasi bab II dan III Revisi bab II dan III	Sf
7	Kamis, 17-10-2024	ACC bab I, II, dan III Konsultasi proposal	Sf
8	Jumat, 18-10-2024	ACC proposal Tanda tangan proposal	Sf
9	Kamis, 24-10-2024	Konsultasi blueprint penelitian	Sf

		ACC blueprint penelitian	
10	Kamis, 31-10-2024	Konsultasi tryout skala penelitian ACC skala penelitian	St.
11	Senin, 25-11-2024	Konsultasi hasil tryout skala penelitian	St.
12	Kamis, 05-12-2024	Konsultasi bab IV dan V Revisi bab IV dan V	St.
13	Kamis, 12-12-2024	Konsultasi bab IV dan V Revisi bab IV dan V	St.
14	Jumat, 20-12-2024	Konsultasi bab IV dan V Revisi bab IV dan V	St.
15	Kamis, 9-01-2025	Konsultasi bab IV dan V Revisi bab IV dan V	St.
16	Kamis, 16-01-2025	Konsultasi bab IV dan V Revisi bab IV dan V	St.
17	Senin, 27-01-2025	Konsultasi bab IV dan V ACC bab IV	St.
18	Selasa, 28-01-2025	Konsultasi bab V ACC bab V	St.
19	Rabu, 29-01-2025	ACC Laporan Konsultasi Jurnal	St.
20	Senin, 03-02-2025	ACC Jurnal	St.

Surakarta, 03 Februari 2025

Pembimbing I

Sri Ernawati

Sri Ernawati S.Psi., M.Psi., Psikolog

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

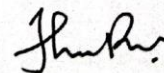
Nama Lengkap : Tiara Fadhilah Hasna Fadholi
 NIM : 2021031013
 Pembimbing II : Dhian Riskiana Putri, S.Psi., M.A
 Judul Tugas Akhir : **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo**

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Kamis, 19-09-2024	Konsultasi judul	Jen
2	Jumat, 20-09-2024	Pengajuan judul ACC Judul	Jen
3	Kamis, 26-09-2024	Konsultasi bab I, II, dan II Revisi bab I, II, dan III	Jen
4	Kamis, 03-10-2024	Konsultasi bab I, II, dan III Revisi bab II dan III	Jen
5	Kamis, 10-10-2024	Konsultasi bab II dan III Revisi bab II dan III	Jen
6	Jumat, 10-10-2024	Konsultasi bab II dan III Revisi bab II dan III	Jen
7	Kamis, 17-10-2024	ACC bab I, II, dan III Konsultasi proposal	Jen
8	Jumat, 18-10-2024	ACC proposal Tanda tangan proposal	Jen
9	Kamis, 24-10-2024	Konsultasi blueprint penelitian	Jen

10	Kamis, 31-10-2024	ACC blueprint penelitian	
		Konsultasi tryout skala penelitian	
		ACC skala penelitian	JR
11	Senin, 25-11-2024	Konsultasi hasil tryout skala penelitian	JR
12	Kamis, 05-12-2024	Konsultasi bab IV dan V	
		Revisi bab IV dan V	JR
13	Kamis, 12-12-2024	Konsultasi bab IV dan V	
		Revisi bab IV dan V	JR
14	Jumat, 20-12-2024	Konsultasi bab IV dan V	
		Revisi bab IV dan V	JR
15	Kamis, 9-01-2025	Konsultasi bab IV dan V	
		Revisi bab IV dan V	JR
16	Kamis, 16-01-2025	ACC Laporan	JR
17	Selasa, 04-01-2025	Konsultasi jurnal	
		ACC Jurnal	JR

Surakarta, 04 Februari 2025

Pembimbing II



Dhian Riskiana Putri, S.Psi., M.A

BLUEPRINT LINGKUNGAN KERJA

Aspek	Indikator	F	UF	Pernyataan
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan kerja	1,3	2,4	1. Saya menjaga hubungan baik dengan atasan kerja 2. Kurangnya hubungan baik antara pekerja dan atasan 3. Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 4. Tidak adanya saling menghargai antar pekerja
	Suasana kerja	5,7,8	6	5. Semua pekerja saling menghargai satu sama lain 6. Suasana di tempat kerja yang tidak menyenangkan atau menimbulkan ketidaknyamanan 7. Suasana di tempat kerja saya menyenangkan 8. Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman dalam bekerja
Lingkungan kerja fisik	Tersedianya fasilitas bekerja	10,11	9,12	9. Ruangan kerja tidak memiliki sarana penunjang seperti komputer, printer, dan pendingin ruangan 10. Tempat kerja menyediakan fasilitas komputer dan printer di ruang kerja saya 11. Dekorasi di tempat bekerja saya tidak memberikan rasa bosan 12. Dekorasi ruang kerja yang membosankan

BLUEPRINT KEPUASAN KERJA

Aspek	Indikator	F	UF	Pernyataan
Isi pekerjaan	Pekerjaan yang terlalu mudah	1	2	1. Tugas yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan saya 2. Pekerjaan terlalu mudah sehingga tidak menantang kemampuan
	Pekerjaan yang menantang mental	3	4	3. Pekerjaan yang saya terima dapat menambah pengalaman saya 4. Pekerjaan monoton tidak menambah pengalaman saya
Supervisi	Atasan yang menyenangkan	5	6	5. Atasan kerja dalam menilai prestasi kerja saya sudah secara obyektif 6. Atasan tidak adil dan tidak obyektif dalam menilai prestasi kerja
Organisasi dan Manajemen	Manajemen organisasi yang menyenangkan	8	7,9	7. Manajemen organisasi tidak mendukung kesejahteraan pekerja 8. Saya dapat menjalankan peraturan-peraturan di tempat kerja dengan baik 9. Peraturan perusahaan sangat sulit untuk dijalankan

Kesempatan untuk maju	Pemberian kesempatan kepada pekerja	10,13	11,12	10. Posisi saya dalam bekerja saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki 11. Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir saya 12. Posisi kerja saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya 13. Adanya kesempatan yang diberikan tempat kerja untuk meningkatkan karir saya
Gaji	Upah berupa uang	14	15	14. Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan beban yang diberikan 15. Sistem gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan
	Fasilitas dan tunjangan	17	16	16. Tunjangan kerja tidak mencukupi kebutuhan saya 17. Besar dan jenis tunjangan kerja yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan saya
Rekan kerja	Rekan kerja yang ramah	18	19	18. Hubungan dengan sesama rekan kerja dalam bekerja terbina dengan baik 19. Rekan kerja saya tidak ramah
	Rekan kerja yang kooperatif	21	20	20. Rekan kerja saya tidak kooperatif dalam menjalankan tugas

				21. Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif saat menjalankan tugas
Kondisi pekerjaan	Kenyamanan ruangan	22	23	22. Kondisi penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya cukup baik 23. Penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya sangat buruk



SKALA LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan kerja					
2	Kurangnya hubungan baik antara pekerja dan atasan					
3	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
4	Tidak adanya saling menghargai antar pekerja					
5	Semua pekerja saling menghargai satu sama lain					
6	Suasana di tempat kerja yang tidak menyenangkan atau menimbulkan ketidaknyamanan					
7	Suasana di tempat kerja saya menyenangkan					
8	Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman dalam bekerja					
9	Fasilitas kerja yang tidak memadai, tidak ada pendingin ruangan, komputer, dan printer					
10	Tempat kerja menyediakan fasilitas komputer dan printer di ruang kerja saya					
11	Dekorasi di tempat bekerja saya tidak memberikan rasa bosan					
12	Dekorasi ruang kerja yang membosankan					

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Tugas yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan saya					
2	Pekerjaan terlalu mudah sehingga tidak menantang kemampuan					
3	Pekerjaan yang saya terima dapat menambah pengalaman saya					
4	Pekerjaan monoton tidak menambah pengalaman saya					
5	Atasan kerja dalam menilai prestasi kerja saya sudah secara obyektif					
6	Atasan tidak adil dan tidak obyektif dalam menilai prestasi kerja					
7	Manajemen organisasi tidak mendukung kesejahteraan pekerja					
8	Saya dapat menjalankan peraturan-peraturan di tempat kerja dengan baik					
9	Peraturan perusahaan sangat sulit untuk dijalankan					
10	Posisi saya dalam bekerja saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
11	Tidak ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir saya					
12	Posisi kerja saya saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya					
13	Adanya kesempatan yang diberikan tempat kerja untuk meningkatkan karir saya					

14	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan beban yang diberikan					
15	Sistem gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan					
16	Tunjangan kerja tidak mencukupi kebutuhan saya					
17	Besar dan jenis tunjangan kerja yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
18	Hubungan dengan sesama rekan kerja dalam bekerja terbina dengan baik					
19	Rekan kerja saya tidak ramah					
20	Rekan kerja saya tidak kooperatif dalam menjalankan tugas					
21	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif saat menjalankan tugas					
22	Kondisi penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya cukup baik					
23	Penerangan dan kebersihan di ruang kerja saya sangat buruk					

HASIL TRYOUT SKALA LINGKUNGAN KERJA

[illegible]

S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S45	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	56
S46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S47	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	3	50
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S50	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	56



HASIL TRYOUT SKALA KEPUASAN KERJA

Subjek	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	YTotal
S1	5	2	5	2	4	2	2	5	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	4	2	77
S2	5	2	4	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	71
S3	4	2	5	2	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	93
S4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2	5	4	4	2	2	4	4	2	86
S5	5	2	5	2	4	2	2	5	5	4	2	2	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	2	77
S6	5	2	5	2	4	2	2	5	2	5	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	2	73
S7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	5	5	2	101
S8	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	91
S9	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	4	2	3	4	4	2	2	5	4	2	88
S10	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	2	4	4	2	96
S11	5	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	69
S12	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	102
S13	5	2	5	2	4	2	2	5	2	4	2	2	5	4	2	2	4	5	2	2	4	4	2	73
S14	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	4	4	2	2	5	4	2	85
S15	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	2	5	4	2	87
S16	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	4	2	2	4	4	2	86
S17	5	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	1	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	2	70
S18	5	2	4	2	4	2	2	4	1	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	3	67
S19	5	2	5	2	5	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	71
S20	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	5	4	2	71
S21	4	2	4	2	5	5	2	5	2	4	2	5	4	4	2	2	5	5	5	2	5	5	5	86
S22	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	2	97
S23	4	2	4	2	5	2	5	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	73
S24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
S25	5	3	5	2	4	5	2	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
S26	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	2	94
S27	5	2	4	2	5	5	2	5	3	5	2	2	5	5	2	5	4	4	2	2	4	5	2	82
S28	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
S29	5	3	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	104
S30	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
S31	5	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
S32	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S33	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	105
S34	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
S35	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
S36	5	3	5	2	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
S37	5	3	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
S38	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	99
S39	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	68

S40	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
S41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
S42	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S43	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
S45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
S46	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S47	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	5	98
S48	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
S49	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	99
S50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	2	5	4	2	99



UJI VALIDITAS SKALA LINGKUNGAN KERJA

Correlations

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	.225	.000		.000	.015	.000	.001	.014	.001	.001	.021	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.406**	.688**	.519**	1	.208	.540**	.527**	.321*	.611**	.432**	.283*	.422**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.146	.000	.000	.023	.000	.002	.047	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	-.042	.107	.342*	.208	1	.208	.181	.133	.218	.181	.111	.148	.308*
	Sig. (2-tailed)	.774	.461	.015	.146		.146	.209	.357	.128	.209	.442	.305	.029
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.274	.515**	.519**	.540**	.208	1	.432**	.433**	.523**	.336*	.340*	.517**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.000	.000	.146		.002	.002	.000	.017	.016	.000	.000

[illegible]

X10	Pearson Correlation	.044	.434**	.457**	.432**	.181	.336*	.306*	.582**	.613**	1	.642**	.474**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.762	.002	.001	.002	.209	.017	.031	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	-.052	.338*	.325*	.283*	.111	.340*	.405**	.620**	.583**	.642**	1	.610**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.718	.016	.021	.047	.442	.016	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.216	.479**	.550**	.422**	.148	.517**	.540**	.513**	.524**	.474**	.610**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.000	.002	.305	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
XTOTAL	Pearson Correlation	.388**	.777**	.669**	.779**	.308*	.745**	.671**	.682**	.825**	.659**	.640**	.757**	1

Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Dari 12 item mendapatkan 12 item valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.279)



UJI RELIABILITAS SKALA LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	47.54	58.498	.351	.866
X2	48.74	44.482	.679	.845
X3	47.58	56.657	.642	.859
X4	48.38	45.261	.689	.843

X5	47.66	57.658	.229	.868
X6	48.38	45.996	.645	.847
X7	47.70	55.847	.637	.857
X8	48.06	52.751	.622	.851
X9	48.56	43.680	.747	.838
X10	47.70	55.929	.625	.857
X11	47.86	53.388	.577	.853
X12	48.46	46.131	.665	.845

Skala lingkungan kerja reliabel karena Cronbach's Alpha > 0.6

UJI VALIDITAS SKALA KEPUASAN KERJA

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.264	.582**	.242	.191	.218	.257	.442**	.107	.315*	.333*	.205	.437**	.386**	.214	.174	.136	.123	.200	.320*	.041	.027	.082	.347*
	Sig. (2-tailed)		.064	.000	.090	.184	.128	.072	.001	.458	.026	.018	.153	.002	.006	.137	.228	.346	.395	.164	.023	.776	.855	.570	.013
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.264	1	.346*	.806**	.331*	.315*	.328*	.185	-.015	.377**	.295*	.300*	.300*	.355*	.108	-.006	.171	.270	.140	.172	.248	.196	.143	.426**
	Sig. (2-tailed)	.064		.014	.000	.019	.026	.020	.198	.918	.007	.038	.034	.035	.011	.455	.967	.235	.058	.333	.234	.083	.172	.322	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.582**	.346*	1	.317*	.222	.429**	.402**	.610**	.351*	.370*	.436**	.369**	.521**	.578**	.454**	.317*	.423**	.362**	.327*	.419**	.459**	.194	.317*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.025	.122	.002	.004	.000	.012	.008	.002	.008	.000	.000	.001	.025	.002	.010	.020	.002	.001	.177	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.242	.806**	.317*	1	.340*	.184	.378**	.165	-.072	.341*	.341*	.229	.269	.321*	-.014	-.015	-.042	.090	.015	.044	.153	.048	-.076	.322*

	Sig. (2-tailed)	.090	.000	.025		.016	.200	.007	.252	.621	.015	.015	.110	.059	.023	.922	.920	.770	.534	.919	.762	.288	.739	.602	.023
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.191	.331*	.222	.340*	1	.602**	.551**	.261	.252	.525**	.469**	.473**	.468**	.519**	.279*	.358*	.361**	.400**	.364**	.346*	.332*	.286*	.323*	595**
	Sig. (2-tailed)	.184	.019	.122	.016		.000	.000	.067	.078	.000	.001	.001	.001	.000	.050	.011	.010	.004	.009	.014	.019	.044	.022	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.218	.315*	.429**	.184	.602**	1	.592**	.491**	.436**	.447**	.393**	.518**	.552**	.758**	.594**	.551**	.624**	.607**	.655**	.629**	.554**	.399**	.640**	812**
	Sig. (2-tailed)	.128	.026	.002	.200	.000		.000	.000	.002	.001	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.257	.328*	.402**	.378**	.551**	.592**	1	.241	.248	.342*	.527**	.407**	.471**	.643**	.318*	.327*	.298*	.341*	.365**	.412**	.331*	.089	.271	619**
	Sig. (2-tailed)	.072	.020	.004	.007	.000	.000		.092	.083	.015	.000	.003	.001	.000	.024	.021	.036	.015	.009	.003	.019	.538	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.442**	.185	.610**	.165	.261	.491**	.241	1	.316*	.427**	.403**	.445**	.718**	.519**	.420**	.392**	.494**	.419**	.403**	.388**	.335*	.323*	.392**	579**
	Sig. (2-tailed)	.001	.198	.000	.252	.067	.000	.092		.026	.002	.004	.001	.000	.000	.002	.005	.000	.002	.004	.005	.017	.022	.005	.000

[illegible]

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	.346	.235	.002	.770	.010	.000	.036	.000	.000	.041	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y18	Pearson Correlation	.123	.270	.362**	.090	.400**	.607**	.341*	.419**	.356*	.325*	.369**	.467**	.584**	.574**	.462**	.429**	.780**	1	.637**	.612**	.619**	.344*	.590**	693**
	Sig. (2-tailed)	.395	.058	.010	.534	.004	.000	.015	.002	.011	.021	.008	.001	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.014	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y19	Pearson Correlation	.200	.140	.327*	.015	.364**	.655**	.365**	.403**	.374**	.158	.440**	.564**	.375**	.445**	.641**	.686**	.735**	.637**	1	.961**	.495**	.398**	.850**	804**
	Sig. (2-tailed)	.164	.333	.020	.919	.009	.000	.009	.004	.008	.274	.001	.000	.007	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y20	Pearson Correlation	.320*	.172	.419**	.044	.346*	.629**	.412**	.388**	.413**	.211	.480**	.526**	.446**	.510**	.683**	.729**	.703**	.612**	.961**	1	.476**	.370**	.812**	826**
	Sig. (2-tailed)	.023	.234	.002	.762	.014	.000	.003	.005	.003	.141	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.008	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y21	Pearson Correlation	.041	.248	.459**	.153	.332*	.554**	.331*	.335*	.419**	.298*	.371**	.439**	.374**	.518**	.392**	.402**	.606**	.619**	.495**	.476**	1	.343*	.445**	627**
	Sig. (2-tailed)	.776	.083	.001	.288	.019	.000	.019	.017	.002	.036	.008	.001	.007	.000	.005	.004	.000	.000	.000		.015	.001	.000	

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y22	Pearson Correlation	.027	.196	.194	.048	.286*	.399**	.089	.323*	.316*	.123	.239	.323*	.281*	.321*	.374**	.293*	.390**	.344*	.398**	.370**	.343*	1	.457**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.855	.172	.177	.739	.044	.004	.538	.022	.025	.393	.095	.022	.048	.023	.007	.039	.005	.014	.004	.008	.015		.001	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y23	Pearson Correlation	.082	.143	.317*	-.076	.323*	.640**	.271	.392**	.353*	.215	.329*	.457**	.344*	.423**	.698**	.605**	.734**	.590**	.850**	.812**	.445**	.457**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.570	.322	.025	.602	.022	.000	.057	.005	.012	.134	.020	.001	.014	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001		.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
YTOTAL	Pearson Correlation	.347*	.426**	.591**	.322*	.595**	.812**	.619**	.579**	.582**	.488**	.746**	.767**	.671**	.762**	.765**	.724**	.746**	.693**	.804**	.826**	.627**	.473**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Dari 23 item mendapatkan 23 item valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.279)

UJI RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	89.04	229.549	.330	.916
Y2	90.92	217.463	.352	.917
Y3	89.10	226.133	.575	.915
Y4	90.96	221.141	.239	.920
Y5	89.12	225.781	.578	.915
Y6	89.84	200.178	.778	.907
Y7	90.20	206.653	.553	.913
Y8	89.08	226.606	.563	.915
Y9	90.44	207.272	.508	.914
Y10	89.26	225.298	.462	.915
Y11	90.44	200.496	.696	.909
Y12	90.40	198.980	.720	.908
Y13	89.18	224.028	.655	.914

Y14	89.22	222.338	.749	.913
Y15	90.38	199.628	.719	.908
Y16	90.38	202.322	.672	.910
Y17	89.34	221.658	.731	.912
Y18	89.32	220.304	.671	.912
Y19	90.44	197.802	.764	.907
Y20	90.50	196.827	.790	.906
Y21	89.26	220.604	.600	.913
Y22	89.48	222.255	.433	.914
Y23	90.38	201.587	.691	.909

Skala kepuasan kerja reliabel karena Cronbach's Alpha > 0.6

DATA DIRI SUBJEK PENELITIAN

Subjek	Jenis Kelamin	Usia	Fungsi
S1	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S2	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S3	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S4	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S5	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S6	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S7	Pria	41 - 50	SAT RESKRIM
S8	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S9	Pria	41 - 50	SAT RESKRIM
S10	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S11	Pria	41 - 50	SAT RESKRIM
S12	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S13	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S14	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S15	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S16	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S17	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S18	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S19	Pria	31 - 40	SAT RESKRIM
S20	Pria	20 - 30	SAT RESKRIM
S21	Pria	31 - 40	SIE UMUM
S22	Pria	31 - 40	BAG REN
S23	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S24	Pria	41 - 50	POLSEK
S25	Pria	41 - 50	SAT SAMAPTA
S26	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S27	Pria	41 - 50	POLSEK
S28	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S29	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S30	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S31	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S32	Pria	31 - 40	POLSEK
S33	Pria	31 - 40	SAT SAMAPTA
S34	Pria	31 - 40	SAT LANTAS
S35	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S36	Pria	41 - 50	SAT LANTAS
S37	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S38	Wanita	31 - 40	SIE UMUM
S39	Pria	41 - 50	SAT BINMAS
S40	Pria	51 - 60	SAT SAMAPTA

S41	Pria	51 - 60	POLSEK
S42	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S43	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S44	Pria	31 - 40	SAT LANTAS
S45	Pria	41 - 50	SAT LANTAS
S46	Wanita	51 - 60	SIE PENGAWASAN
S47	Pria	31 - 40	SAT SAMAPTA
S48	Pria	31 - 40	SAT LANTAS
S49	Pria	31 - 40	BAG LOG
S50	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S51	Pria	41 - 50	SAT SAMAPTA
S52	Pria	41 - 50	SAT BINMAS
S53	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S54	Pria	41 - 50	SAT SAMAPTA
S55	Pria	41 - 50	SAT SAMAPTA
S56	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S57	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S58	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S59	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S60	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S61	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S62	Pria	31 - 40	BAG OPS
S63	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S64	Pria	31 - 40	SAT LANTAS
S65	Pria	51 - 60	POLSEK
S66	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S67	Pria	41 - 50	SAT BINMAS
S68	Pria	31 - 40	POLSEK
S69	Pria	31 - 40	SAT SAMAPTA
S70	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S71	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S72	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S73	Pria	51 - 60	POLSEK
S74	Pria	41 - 50	SAT TAHTI
S75	Pria	41 - 50	POLSEK
S76	Pria	31 - 40	SAT BINMAS
S77	Pria	31 - 40	SAT LANTAS
S78	Pria	41 - 50	POLSEK
S79	Pria	51 - 60	POLSEK
S80	Pria	51 - 60	SAT SAMAPTA

S81	Pria	51 - 60	POLSEK
S82	Pria	51 - 60	POLSEK
S83	Pria	31 - 40	SIE TI
S84	Pria	41 - 50	SIE HUMAS
S85	Pria	20 - 30	POLSEK
S86	Pria	31 - 40	POLSEK
S87	Pria	31 - 40	SAT SAMAPTA
S88	Pria	41 - 50	POLSEK
S89	Pria	51 - 60	POLSEK
S90	Pria	41 - 50	SIE HUKUM
S91	Pria	31 - 40	POLSEK
S92	Pria	51 - 60	POLSEK
S93	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA
S94	Pria	41 - 50	POLSEK
S95	Pria	41 - 50	POLSEK
S96	Pria	51 - 60	POLSEK
S97	Pria	51 - 60	SAT BINMAS
S98	Pria	41 - 50	POLSEK
S99	Pria	41 - 50	POLSEK
S100	Pria	20 - 30	SAT SAMAPTA

HASIL KUESIONER PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA

SUBJEK	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	XTOTAL
S1	4	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	52
S2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
S3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
S4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
S5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
S6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
S7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
S8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
S9	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	54
S10	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	53
S11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
S12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	54
S13	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
S14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S15	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	53
S16	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	56
S17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	56
S18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
S19	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	53
S20	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	52
S21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
S22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S23	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	56
S24	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	53
S25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S26	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	53
S27	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	54
S28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	56
S29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
S30	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	56
S31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S32	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	53
S33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S34	5	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	5	53
S35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
S36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
S37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	53
S38	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
S39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	56
S40	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56
S41	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
S42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
S43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
S44	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	54
S45	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	57
S46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
S49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
S50	4	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
S51	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	54
S52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	44

S54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	57
S56	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
S57	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	56
S58	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
S59	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56
S60	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	30
S61	5	2	5	5	1	1	1	1	1	2	2	3	29
S62	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	4	36
S63	5	5	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	38
S64	4	2	4	4	2	5	1	3	5	2	2	3	37
S65	1	4	2	4	3	4	2	4	4	2	2	4	36
S66	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	4	38
S67	5	2	3	4	1	1	1	4	3	2	2	2	30
S68	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	5	25
S69	1	4	1	1	4	1	4	3	5	2	2	4	32
S70	5	2	2	4	1	2	1	4	5	4	1	2	33
S71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S72	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
S73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S76	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	57
S77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S78	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
S79	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
S80	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	30
S81	5	2	5	5	2	1	1	1	3	2	2	3	32
S82	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	34
S83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S84	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
S85	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
S86	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56
S87	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S89	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	53
S90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S91	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	56
S92	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	55
S93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
S94	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S95	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S96	5	5	1	1	5	5	3	5	5	5	2	5	47
S97	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	55
S98	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S99	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
S100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

HASIL KUESIONER PENELITIAN KEPUASAN KERJA

SUBJEK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	YTOTAL
S1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	112
S2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	108
S3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	103
S4	5	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	107
S5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	101
S6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	107
S7	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	105
S8	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	110
S9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	111
S10	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	2	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	99
S11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	114
S12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
S13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	2	5	3	5	5	104
S14	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	107
S15	5	3	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	102
S16	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
S17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	104
S18	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	106
S19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	109
S20	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
S21	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	107
S22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	109
S23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
S24	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	105
S25	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	105
S26	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	4	5	1	5	5	101
S27	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	105
S28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	111
S29	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	99
S30	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	104
S31	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	103
S32	1	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
S33	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	106
S34	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	101
S35	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	104
S36	1	3	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
S37	5	3	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
S38	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	101
S39	1	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	98
S40	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108
S41	5	3	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	104
S42	1	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	84
S43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	80

S44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	110	
S45	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
S46	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	
S47	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	108	
S48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	112	
S49	3	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
S50	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
S51	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	110	
S52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	
S53	5	3	5	2	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	3	3	5	5	3	3	5	88	
S54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	112	
S55	2	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106	
S56	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	
S57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
S58	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	110	
S59	3	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	105	
S60	5	5	1	1	1	1	5	1	5	2	1	4	5	2	5	3	2	3	5	3	3	3	3	69	
S61	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	67	
S62	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	66	
S63	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	74	
S64	1	3	2	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	66
S65	1	2	5	5	1	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	1	5	5	4	71
S66	1	4	1	4	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	4	1	1	3	4	3	2	4	64	
S67	5	5	4	4	3	2	4	4	3	2	5	5	3	3	4	1	2	3	4	5	1	2	4	78	
S68	5	5	3	4	2	2	5	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	76	
S69	1	3	2	5	3	5	5	2	4	1	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	2	1	5	76	
S70	1	1	3	5	1	3	1	2	2	1	3	5	3	1	3	5	1	2	4	4	3	3	3	60	
S71	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	109	
S72	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
S73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	
S74	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	
S75	5	3	5	3	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	100	
S76	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
S77	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
S78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	106	
S79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
S80	5	5	1	1	1	1	5	1	5	2	1	4	5	2	5	3	2	3	5	3	3	3	3	69	
S81	5	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	1	2	4	65	
S82	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	64	
S83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
S84	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	105	
S85	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
S86	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	105	
S87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	
S88	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	108		
S89	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	106	
S90	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	

S91	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
S92	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113
S93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	113
S94	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	105
S95	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
S96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	103
S97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	112
S98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	112
S99	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	104
S100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	111



HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.61417482
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.040
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN KERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	19048.618	20	952.431	41.662	.031
		Linearity	16523.656	1	16523.656	722.787	.002
		Deviation from Linearity	2524.961	19	132.893	1.813	.292
	Within Groups		1806.022	79	22.861		
	Total		20854.640	99			

HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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



**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES SUKOHARJO**

Tiara Fadhilah Hasna Fadholi¹, Sri Ernawati², Dhian Riskiana Putri³
fadhilahtiara155@gmail.com¹, bundaaditkoe@gmail.com², dhianrp@gmail.com³
Universitas Sahid Surakarta

Abstract

This research aims to examine the relationship between the work environment and job satisfaction of Polri members at the Sukoharjo Police Station. The research uses a quantitative approach with a correlational research type. The sample consisted of 100 Polri members taken by purposive sampling. The research instrument is a questionnaire with a Likert scale that measures work environment variables and job satisfaction. Data were analyzed using the Pearson correlation test. The research results show that there is a positive and significant relationship between the work environment and the job satisfaction of Polri members ($r = 0.890$; $p < 0.05$). This research provides practical implications for the Sukoharjo Police to improve the quality of the work environment to support the welfare and performance of members. In addition, this research recommends exploring other factors that may be more significant in influencing job satisfaction, such as reward systems and career development opportunities.

Keywords: National Police Members, Job Satisfaction, Work Environment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sampel terdiri dari 100 anggota Polri yang diambil secara purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert yang mengukur variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri ($r = 0,890$; $p < 0,05$). Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Polres Sukoharjo untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kesejahteraan dan kinerja anggota. Selain itu, penelitian ini merekomendasikan eksplorasi faktor lain yang mungkin lebih signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan dan peluang pengembangan karir.

Kata Kunci: Anggota Polri, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Para ahli menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang melibatkan berbagai aspek emosional dan rasional.

George & Jones (2001), mengartikan kepuasan kerja sebagai komponen emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dengan penekanan pada aspek psikologis dan kontekstual. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal objektif seperti gaji atau fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang secara emosional merasakan pekerjaan mereka. Seseorang mungkin merasa senang, puas, atau bahkan frustrasi terhadap pekerjaan mereka, tergantung pada pengalaman kerja sehari-hari. Dijelaskan bahwa faktor-faktor seperti stres, motivasi, harapan, dan persepsi individu terhadap pekerjaan menjadi elemen penting dalam membentuk kepuasan kerja. Teori ini mengakui pentingnya kebutuhan individu untuk merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki kendali dalam pekerjaan. Penekanan pada aspek kontekstual situasi kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan manajerial, memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Bagaimana individu merasakan posisi mereka dalam struktur organisasi, baik dari segi status maupun kontribusi, akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak dapat dipandang hanya sebagai hasil dari faktor eksternal (seperti gaji) atau faktor internal (seperti motivasi), tetapi sebagai hasil interaksi kompleks antara emosi individu dan konteks di mana pekerjaan dilakukan.

Spector (2022), memberikan pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional dapat diartikan dengan persepsi ini berkaitan pada bagaimana karyawan secara pribadi melihat dan merasakan pekerjaannya. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman, kepribadian, dan nilai-nilai individu. Setiap karyawan memiliki interpretasi yang berbeda terhadap situasi kerja yang sama. Seseorang mungkin merasa pekerjaannya menantang, sementara yang lain merasa terbebani. Evaluasi kondisi kerja hal ini mengacu pada penilaian karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas, hubungan interpersonal, manajemen, gaji, dan jam kerja. Kondisi kerja yang dianggap kondusif dan mendukung kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan. Tingkat pemenuhan harapan profesional, sejauh mana pekerjaan seseorang memenuhi harapan, tujuan, atau aspirasi profesionalnya. Ketika pekerjaan memungkinkan karyawan mencapai tujuan profesional mereka, misalnya pengembangan karier, pengakuan, atau keseimbangan kerja-kehidupan, maka tingkat kepuasan cenderung meningkat. Jika harapan tersebut tidak terpenuhi, rasa frustrasi dan ketidakpuasan dapat muncul. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah pengalaman multidimensi yang tidak hanya bergantung pada apa yang ditawarkan oleh pekerjaan (eksternal), tetapi juga pada bagaimana individu memahami dan merespons kondisi tersebut (internal).

Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Definisi ini mengartikan kepuasan kerja dipahami sebagai pengalaman emosional yang memengaruhi bagaimana karyawan memandang dan menilai pekerjaannya, yang secara langsung terkait dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional, keadaan ini mencakup rasa senang, bangga, atau justru frustrasi dan tidak puas, tergantung pada pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja adalah pengalaman subjektif, seseorang bisa merasa puas meskipun kondisi kerja mungkin tampak kurang ideal bagi orang lain. Berbagai faktor seperti beban kerja, hubungan antar karyawan, gaji, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi emosional pada pekerja. Berdasarkan konteks organisasi hubungan dengan tujuan perusahaan pekerja dianggap sebagai asset untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang maksimal sangat diperlukan. Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci dalam menjaga karyawan tetap produktif dan loyal. Lingkungan kerja positif, dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja bukan sekadar tentang perasaan individual, tetapi juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial. Aspek fisik yaitu segala elemen yang bersifat material atau tangible yang memengaruhi pekerjaan, seperti fasilitas kantor, tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebersihan, hingga keamanan kerja. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan atau stres fisik, sebaliknya kondisi fisik yang buruk dapat menghambat kinerja atau bahkan membahayakan kesehatan pekerja. Aspek psikologis yaitu elemen-elemen yang berkaitan dengan kondisi mental atau emosional pekerja di lingkungan kerja, seperti tingkat stres, tekanan pekerjaan, penghargaan, motivasi, atau rasa aman secara psikologis. Lingkungan kerja yang mendukung psikologis pekerja, misalnya melalui penghargaan, rasa aman, dan tugas yang sesuai kemampuan, akan meningkatkan semangat dan kinerja. Aspek sosial menjelaskan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, kerja sama tim, hingga budaya organisasi. Interaksi sosial yang baik di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi konflik, sebaliknya konflik antar karyawan atau hubungan yang buruk dengan atasan dapat menghambat kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja didefinisikan sebagai dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua elemen yang berwujud atau material di tempat kerja, seperti peralatan, tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu, ventilasi, dan kebisingan. Elemen-elemen fisik ini menjadi faktor utama yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja fisik terjaga dengan baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan nyaman, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menurunkan produktivitas atau bahkan menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan. Ruangan dengan pencahayaan yang buruk atau kondisi yang berantakan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan sulit

berkonsentrasi, fasilitas seperti meja ergonomis, terdapat komputer dan printer atau AC dalam setiap ruangan dapat meningkatkan kenyamanan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup interaksi atau hubungan interpersonal yang terjadi di tempat kerja, baik antara karyawan dengan atasan, antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik dan harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Jika hubungan interpersonal di tempat kerja buruk, seperti adanya konflik atau komunikasi yang tidak efektif, hal itu dapat menciptakan tekanan emosional yang memengaruhi kinerja. Hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, misalnya melalui pemberian penghargaan atau komunikasi terbuka, dapat meningkatkan motivasi kerja. Konflik antara rekan kerja dapat menghambat kerja sama tim dan menurunkan produktivitas.

Organisasi Kepolisian dalam konteksnya, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kinerja anggota Polri dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi dan sikap anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja para anggotanya. Hal ini menjadi sangat relevan di lingkungan Polres Sukoharjo, di mana tantangan tugas kepolisian membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi kepolisian, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang di lingkungan pekerjaannya. Anggota Polri di Polres Sukoharjo dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai tantangan, mulai dari tuntutan masyarakat, beban kerja yang tinggi, hingga tekanan untuk menjaga profesionalisme. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan dalam membentuk persepsi. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Daulay Amalia (2023), dalam penelitiannya yang berjudul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai badan narkotika nasional Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi, dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Kenyataan yang terjadi masih terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja di institusi kepolisian yang dapat memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Keterbatasan sarana dan prasarana, beban kerja yang tinggi, sistem rotasi yang ketat, serta tekanan sosial yang dihadapi oleh anggota Polri dalam menjalankan tugasnya. Polres Sukoharjo, sebagai salah satu institusi kepolisian di wilayah Jawa Tengah, tidak terlepas dari tantangan-tantangan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polri Di Polres Sukoharjo. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks organisasi kepolisian. Bagi Polres Sukoharjo, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan

untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kepuasan kerja anggota Polri. Bagi anggota Polri, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penelitian korelasional digunakan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan intervensi atau manipulasi, sehingga pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut pada anggota Polri di Polres Sukoharjo.

Penelitian ini dilakukan di Polres Sukoharjo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memperoleh data langsung dari anggota Polri yang bertugas di institusi tersebut. Penelitian dilakukan pada bulan November, dengan rincian kegiatan meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di Polres Sukoharjo pada tahun 2024. Sampel pada penelitian ini adalah 100 anggota Polri di Polres Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel diambil dari populasi anggota Polri di Polres Sukoharjo yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu anggota Polri aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden dalam penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian utama yaitu, kuesioner lingkungan kerja untuk mengukur hubungan kerja, suasana kerja dan ketersediaan fasilitas kerja dengan menggunakan skala Likert rentang 1-5. Kuesioner kepuasan kerja, mengukur tingkat kepuasan kerja anggota Polri berdasarkan sub variabel seperti isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan, juga menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya dengan melibatkan sejumlah kecil anggota Polri sebagai sampel uji coba sebanyak 50 anggota. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada responden. Peneliti menyertakan tujuan penelitian dan memberikan panduan pengisian kuesioner kepada responden sebelum mereka mengisi kuesioner.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Langkah-langkah analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi data terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Uji korelasi pearson untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan kelayakan data sebelum analisis korelasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences versi 25).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Polres Sukoharjo yang beralamat di Jl. Wandyo Pranoto, Sawah, Mandan, Kec. Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Sebelum dilakukan pengumpulan data, peneliti melakukan tryout terlebih dahulu pada hari Senin, 18 November 2024 sampai dengan Kamis, 21 November 2024 guna menguji instrumen penelitian, tryout melibatkan 50 anggota kepolisian Polres Sukoharjo. Pada proses pengumpulan data dilakukan selama 1 minggu mulai hari Rabu, 4 Desember 2024 sampai dengan Rabu, 11 Desember 2024 dengan jumlah subjek sebanyak 100 anggota kepolisian Polres Sukoharjo. Berdasarkan data yang telah didapatkan, deskripsi subjek dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Demografi	Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	98	98%
	Wanita	2	2%
Total		100	100%

Tabel nomor 1 menunjukkan bahwa dari 100 sampel, 98% subjek yang mengisi kuesioner penelitian adalah anggota kepolisian yang berjenis kelamin pria sedangkan 2% merupakan anggota kepolisian berjenis kelamin wanita.

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	Jumlah Subjek	Persentase
Usia 20 – 30 tahun	36	36%
Usia 31 – 40 tahun	27	27%
Usia 41 – 50 tahun	24	24%
Usia 51 – 60 tahun	13	13%
Total	100	100%

Pada tabel nomor 2 dapat dijelaskan dari 100 sampel sebanyak 36% yang mengisi kuesioner adalah anggota kepolisian yang berusia antara 20-30 tahun, 27% adalah anggota kepolisian yang berusia antara 31-40 tahun, 24% adalah anggota kepolisian yang berusia antara 41-50 tahun, dan 13% sisanya adalah anggota kepolisian yang berusia 51-60 tahun.

Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Fungsi

Fungsi	Jumlah	Persentase
Satuan Reserse Kriminal	20	20%
Satuan Binaan Masyarakat	5	5%
Kepolisian Sektor	23	23%
Sie Hukum	1	1%
Sat Samapta	35	35%
Satuan Lalu Lintas	7	7%
Satuan Teknologi Informasi	1	1%
Satuan Hubungan Masyarakat	1	1%
Satuan Tahanan dan Barang Bukti	1	1%
Bagian Operasional	1	1%
Bagian Logistik	1	1%
Bagian Perencanaan	1	1%
Sie Umum	2	2%
Sie Pengawasan	1	1%
Total	100	100%

Berdasarkan pada data di tabel nomor 3 dapat dijelaskan bahwa dari 100 sampel, 20% yang mengisi kuesioner adalah anggota kepolisian pada fungsi satuan reserse kriminal, 5%

adalah anggota kepolisian pada fungsi satuan binaan masyarakat, 23% adalah anggota kepolisian pada fungsi kepolisian sektor, 35% adalah anggota kepolisian pada fungsi Sat Samapta, 2% adalah anggota kepolisian pada fungsi sie umum, dan sisanya adalah anggota kepolisian pada fungsi sie hukum, sie teknologi informasi, satuan hubungan Masyarakat, satuan tahanan dan barang bukti, bagian operasional, bagian logistik, bagian perencanaan, dan sie pengawasan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.069	0.200	Normal
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 4 hasil uji normalitas, skor kedua variabel pada uji Kolmogorov-smirnov mendapatkan angka 0.069 dan signifikansi 0.200, hasil signifikansi yang didapat 0.200 dan lebih besar dari 0.05 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.813	0.292	Linear
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 5 hasil uji linearitas mendapatkan nilai F sebesar 1.813 dan nilai signifikansi 0.292, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang linear antara kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.890	0.000	H0 diterima
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan tabel nomor 6 hasil uji hipotesis dilakukan dengan metode korelasi product moment pearson. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi pearson sebesar 0.890 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif satu sama lain. Nilai $r = 0.890$ menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Signifikansi $p < 0.05$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat signifikan dan tidak terjadi secara kebetulan. Koefisien korelasi (0.890) mendekati +1, yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat erat. Hubungan ini bersifat positif, yang berarti perbaikan atau peningkatan lingkungan kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja anggota Polri.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daulay Amalia (2023) pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, yang juga menemukan hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan teori yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara (2001) bahwa lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Sedarmayanti (2011) yang membagi lingkungan kerja menjadi aspek fisik dan non-fisik. Dalam konteks Polres Sukoharjo, kedua aspek ini terbukti memiliki

kaitan dengan kepuasan kerja anggotanya. Lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, tata ruang, dan peralatan kerja, serta lingkungan non-fisik seperti hubungan interpersonal dan sistem manajemen, secara bersama-sama berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Spector (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari persepsi subjektif karyawan, evaluasi kondisi kerja, dan tingkat pemenuhan harapan profesional. Penelitian ini didapatkan hasil hubungan positif yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Polres Sukoharjo sangat berperan dalam membentuk persepsi dan evaluasi anggota Polri terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja anggota Polri di Polres Sukoharjo. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota Polri, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Saran

1. Bagi Polres Sukoharjo

Guna peningkatan aspek fisik lingkungan kerja dapat mengoptimalkan fasilitas fisik seperti tata ruang kerja, ventilasi, kebersihan, dan peralatan kerja yang mendukung. Misalnya, menyediakan area kerja yang nyaman dan aman untuk meningkatkan kenyamanan anggota Polri. Dalam penguatan hubungan interpersonal dengan membangun budaya organisasi yang mendukung hubungan kerja yang harmonis melalui pelatihan soft skills, kegiatan team building, atau sesi konsultasi dengan anggota. Untuk peningkatan sistem penghargaan dapat mempertimbangkan sistem penghargaan yang lebih transparan dan berorientasi pada kinerja untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kerja yang ada, termasuk sistem rotasi atau beban kerja, agar lebih sesuai dengan kebutuhan anggota.

2. Bagi Anggota Polri

Anggota Polri dapat berkontribusi secara aktif dengan memberikan umpan balik kepada manajemen terkait kebutuhan atau tantangan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Anggota juga disarankan mengikuti pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya, sehingga menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.

3. Untuk Penelitian Mendatang

Disarankan untuk mengintegrasikan variabel lain seperti sistem penghargaan, peluang pengembangan karir, atau stres kerja untuk memahami faktor yang lebih luas memengaruhi kepuasan kerja. Menambahkan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif anggota Polri mengenai kepuasan kerja mereka. Penelitian sejenis dapat dilakukan di institusi kepolisian lain untuk melihat perbandingan hasil dan mengidentifikasi pola umum atau spesifik terkait hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Implementasi saran-saran ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota Polri, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Jalil, M., & Yuniara, R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09-19.
- Alwan, H. I., & Djastuti, I. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 320- 333.
- Amelia, E. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR

- Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Jurnal Impresi Indonesia, 1(4), 308-314.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. 2012. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT Woleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. Psibernetika, 1-16.
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 3
- Daulay, A. A. 2023. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- George, J. M., & Jones, G. R. 2001. Towards a process model of individual change in organizations. Human relations, 54(4), 419-444.
- Handoko, Hani . 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Spector, P. E. 2022. Job satisfaction: From assessment to intervention. Routledge.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

LETTER OF ACCEPTANCE

NO: 02/PJPI/1-VII/2025



PSIKOFUSI

JURNAL PSIKOLOGI
INTEGRATIF

Hereby we announce that the article entitled:

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI
DI POLRES SUKOHARJO**

Submitted by

Name : Tiara Fadhilah Hasna Fadholi¹, Sri Ernawati², Dhian Riskiana Putri³

Email : fadhilahtiara155@gmail.com¹,
bundaaditkoe@gmail.com², dhianrp@gmail.com³

Institution : Universitas Sahid Surakarta

Subject : Psychology

Has been accepted and will be published in Psikofusi: Jurnal Psikologi Integratif

Vol 7 No 1 2025.

Thank you for submitting your article to our journal. We wish you all possible success in the future.

PSIKOFUSI:



Kusuma Wardani

