EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.5, Juli 2025

Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Yusni Juni Arta Nainggolan[1], Eli Delvi Yanti[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: yusninainggolan5@gmail.com, delviyanti@pancabudi.ac.id

Article History:
Received: 23 Mei 2025
Revised: 20 Juni 2025
Accepted: 07 Juli 2025

Keywords: *Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif bersifat asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja non fisik baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan motivasi memiliki nilai regresi sebesar 0,543, nilai thitung = 5,695 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Disiplin memiliki nilai regresi sebesar 0,278, nilai thitung = 2.959 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik memiliki nilai regresi sebesar 0,165, nilai thitung = 1,992 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Motivasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,543 dan thitung terbesar yaitu sebesar 5,695. Hasil pengujian secara simultan bahwa nilai Fhitung sebesar 337,172 sedangkan Ftabel sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada α = 0,05. maka model regresi dapat dikatakan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 92,7% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya 7,3% dijelaskan oleh faktor lain*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pengembangan individu berbakat, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai dapat berkembang, berkolaborasi, dan merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Suhariyanto, 2023). Dalam konteks ini, tiga faktor krusial yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah kerjasama tim, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (Apriliana & Nawangsari, 2021). Salah satu cara untuk bertahan pada persaingan usaha, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor penting dalam persaingan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yaitu karyawan, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik (Setia, 2018).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Busyairi et al., 2014). Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukan kesesuaian antara harapan sesorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai peningkatan kerja karyawan adalah motivasi yang tinggi, dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat bekerja secara efesien. Motivasi juga merupakan suatu faktor yang menjadi kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan kerja seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya. berdasarkan penelitian terdahulu Menurut Kristinae dalam (Priyono, 2010), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan (Silaswara et al., 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang sehingga karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa masalah sehingga mereka dapat meningkatkan potensi penuh mereka dalam bekerja (Priyono, 2010). Kurangnya dorongan semangat kerja yang diberikan pimpinan perusahaan membuat kinerja karyawan menurun ini sangat terlihat dari produktifitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan target dalam satu tahun akibat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan menurunnya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Dalam organisasi, motivasi adalah masalah yang rumit Karena setiap anggota kelompok adalah makhluk biologis dan psikologis yang sedang berkembang, melalui proses belajar yang berbeda, kebutuhan keinginan mereka berbeda satu sama lain.

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional I Medan merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, khususnya melalui sektor perkebunan kelapa sawit. Untuk

mempertahankan daya saing dan produktivitas perusahaan, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi aspek yang sangat krusial. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi dengan baik. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memicu berbagai permasalahan seperti tingginya tingkat absensi, menurunnya kinerja, dan meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi mencerminkan dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi semangat dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks PTPN IV Regional I Medan, sebagian karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja yang ditandai dengan rendahnya inisiatif, kurangnya antusiasme dalam mencapai target, serta minimnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya sistem penghargaan yang adil, keterbatasan peluang pengembangan karier, serta kurangnya pengakuan terhadap kontribusi individu. Rendahnya motivasi tentu berdampak langsung pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain motivasi, faktor disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, kehadiran yang konsisten, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Namun demikian, di PTPN IV Regional I Medan masih ditemukan berbagai permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta pelanggaran terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kurangnya kedisiplinan ini tidak hanya menghambat kelancaran proses kerja, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan lain yang merasa terbebani akibat ketidakseimbangan beban kerja.

Faktor ketiga adalah lingkungan kerja non fisik, yaitu suasana atau kondisi psikologis dan sosial dalam tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta budaya kerja. Meskipun fasilitas fisik kerja di PTPN IV relatif memadai, namun masih terdapat keluhan mengenai komunikasi yang kurang terbuka antara atasan dan bawahan, minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja, serta atmosfer kerja yang kaku dan birokratis. Lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif dapat menyebabkan tekanan psikologis dan rasa tidak nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya keterkaitan antara kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja non fisik. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Analisis Pengaruh Motibasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Medan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah di kerjakan atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan. Kreittner & Kinicki, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan yang efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Setia, 2018). Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekrjaannya (Siagian & Ningrum, 2023). Menurut (Yanti, 2022) kepuasan kerja merupakan bentuk emosional dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, situasi, dan hubungan kerja dengan rekan-rekannya. Dengan begitu, kepuasan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dan membutuhkan perhatian cukup karena dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Menurut (Setia, 2018)

indikator kepuasan kerja adalah pembayaran upah atau gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja**.**

Motivasi

Motivasi kerja adalah perilaku yang menyebabkan ketekunan dari sikap sukarela pada pencapaian suatu tujuan. Motivasi berperan penting untuk membuat kepuasan dalam kerja karena ketika karyawan memiliki motivasi kerja, maka akan melakukan pekerjaan secara giat dan tekun (Yanti, 2022).

Menurut (Busro, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Menurut (Busro, 2018) dimensi dan indikator-indikator kerja adalah dimensi ketentraman yaitu senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator : balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja.

Disiplin

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menghindari kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melakukan tugas mereka (Afandi, 2018) Menurut Hasibuan dalam (Sedarmayanti, 2018), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memantuhi semua peraturan dan norma-norma sosianl yanng berlaku di dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat memerlukan peningkatan disiplin kanryanwan dalam rangka meningkatkan kinerja karyanwan. Pada penelitian (Afandi, 2018) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu Tujuan dan kemampuan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Pengawasan, Sanksi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Vannes & Widjaja, 2024) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Gautama & Marchyta, 2022) dalam penelitian (Sedarmayanti, 2018) indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu yaitu : Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi udara, Aroma udara, Pencahayaan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sample

Menurut (Sugiyono, 2018) istilah populasi mengacu pada generalisasi yang berfokus pada satu objek atau subjek yang memberikan kualitas dan karakteristik mengenai hal-hal yang dilakukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan sebanyak 80 responden.

Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 80 responden. Dalam hal ini menggunakan seluruh pegawai tetap PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Metode analisis data yang dilakukan melalui SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Motivasi (X1)		Disiplin (X2)		Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)		Kepuasan Kerja (Y)		r_{tabel}
Butir	r_{hitung}	Butir	r_{hitung}	Butir	r_{hitung}	Butir	r_{hitung}	
X1.1	.762	X2.1	.924	X3.1	.823	Y. 1	.886	0,30
X1.2	.656	X2.2	.676	X3.2	.754	Y. 2	.667	0,30
X1.3	.727	X2.3	.868	X3.3	.749	Y. 3	.824	0,30
X1.4	.792	X2.4	.906	X3.4	.753	Y. 4	.648	0,30
X1.5	.645	X2.5	.636	X3.5	.634	Y. 5	.640	0,30
X1.6	.875	X2.6	.896	X3.6	.850	Y. 6	.845	0,30
X1.7	.883	X2.7	.856	X3.7	.815	Y. 7	.887	0,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

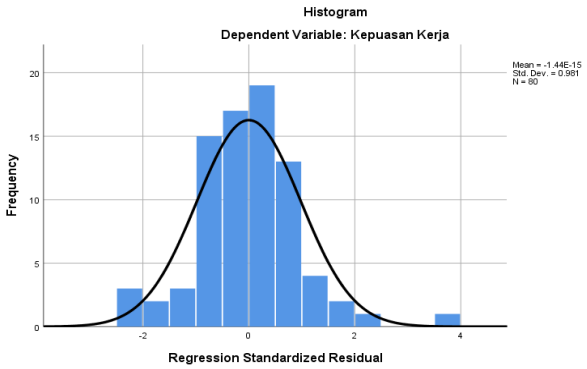
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi (X1)	0,879	7
Disiplin (X2)	0,918	7
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,857	7
Kepuasan Kerja (Y)	0,885	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025

Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

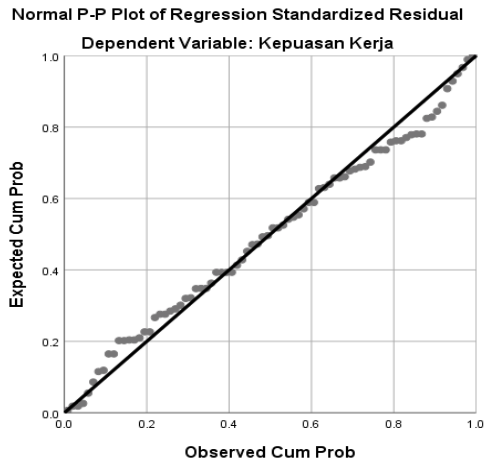
1. Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan *PP Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23184581
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.073
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas, Hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,170 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 (p= 0,1700 > 0,05).

2. Uji Multikolinieritas

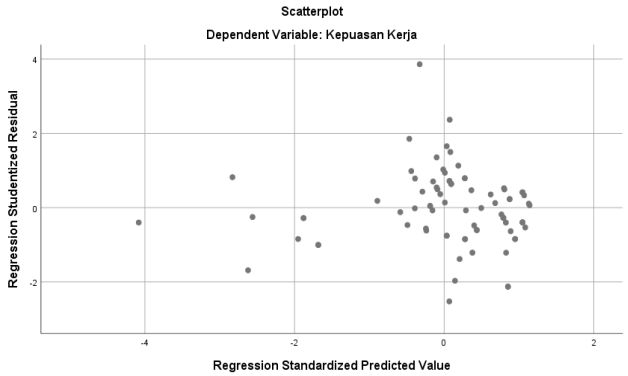
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin (X1)	.110	9.097
	Motivasi (X2)	.088	11.411
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.138	7.261

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai tolerance yang diperoleh setiap variabel > 0,10 dengan nilai VIF yang diperoleh < 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model	**B**	**Std. Error**	**Beta**
1(Constant)	0.715	0.988	
Disiplin (X1)	.543	.095	.521
Motivasi (X2)	.278	.094	.303
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.165	.083	.163

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 5. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0{,}715 + 0{,}543\ X1 + 0{,}278\ X2 + 0{,}165\ X3 + e.$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,715.
2. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,543.
3. Jika terjadi peningkatan disiplin sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,278.
4. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,165.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	0.715	0.988		.724	.472
	Disiplin (X1)	.543	.095	.521	5.695	.000
	Motivasi (X2)	.278	.094	.303	2.959	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.165	.083	.163	1.992	.050

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa:

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan hasil thitung 5,695 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
b. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja dengan hasil thitung 2,959 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dengan hasil thitung 1,992 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji Simultant (Uji F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1595.509	3	531.836	337.172	.000[b]
	Residual	119.878	76	1.577		
	Total	1715.387	79			

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu 337,172 > 2,72, dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu 0,001 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima Ha atau hipotesis diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964[a]	.930	.927	1.25592
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,927 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 92,7% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya 100% - 92,7% = 7,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pengawasan, kepemimpinan, budaya kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa thitung 5,695 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang mendorong peningkatan motivasi, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sistem penghargaan yang adil, maupun melalui pemberian peluang

pengembangan karier. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa thitung 2,959 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja, yang meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Ketika karyawan menjalankan disiplin dengan baik, mereka cenderung merasa lebih nyaman, dihargai, dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, yang kemudian meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa thitung 1,992 > ttabel 1,664 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dalam organisasi, dukungan dari atasan, budaya organisasi, rasa aman secara psikologis, serta suasana emosional di tempat kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, diperlakukan adil, dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara harmonis, serta memperoleh dukungan dari atasan, maka mereka cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif menciptakan dan memelihara lingkungan kerja non fisik yang kondusif, melalui komunikasi yang terbuka, penguatan kerja sama tim, kepemimpinan yang suportif, dan budaya kerja yang saling menghargai, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 337,172 sedangkan Ftabel sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima Ha atau hipotesis diterima. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh organisasi, kedisiplinan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung. Ketiga faktor ini harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal

KESIMPULAN

1. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi, baik oleh faktor internal (keinginan untuk berprestasi) maupun eksternal (insentif dan penghargaan), cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
2. Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam menjalankan tugas merasa lebih puas karena mereka dapat mencapai tujuan kerja secara terorganisir dan efektif.
3. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hubungan sosial antar rekan kerja, komunikasi yang baik, dan dukungan atasan

berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan mendapatkan dukungan emosional di tempat kerja cenderung merasa lebih puas.

4. Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, *23*(4), 804–812. https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).

Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, *4*(09), 112–124.

Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada CV. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Jurnal Agora*, *10*(2), 1–18.

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *\Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Setia, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sadili (ed.); Samsuddin).

Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah. *Academia.Edu*, 29.

Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). https://www.freepik.com/

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.

Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 27–32. https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i2.16

Vannes, V., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alamsegar Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *6*(1), 72–79. https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28573

Yanti, E. D. (2022a). (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, *6*(1), 2022. https://doi.org/10.14710/jcrs.x.x.xxx-xxx

Yanti, E. D. (2022b). *Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN (Persero)*. *6*(2), 204–209.