



## Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri

Lilis Evhelia Sihotang<sup>1\*</sup>, Ananda Fitriani Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama, Indonesia

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No.3-A Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli,  
Kota Medan, Sumatera Utara, 20241;Telepon : (061) 6640525  
Email : [sihotanglilis1@gmail.com](mailto:sihotanglilis1@gmail.com), [ananda.fitriani.dewi90@gmail.com](mailto:ananda.fitriani.dewi90@gmail.com)

**Abstract.** *The research was conducted to determine the influence of motivation, non-physical work environment and work conflict on employee job satisfaction at PT. Karya Sukses Usaha Mandiri. The data in the study were obtained through questionnaires, observations and interviews. The sampling technique used in this study is Nonprobability Sampling with a total sample technique. The results of the study show that 1. The results of the T test calculated for the work motivation variable of 5,336 > T-table 2,024 and the sig value of 0.000 < 0.025, namely work motivation had a significant effect on job satisfaction. 2. The results of the T test calculated on the non-physical work environment variable of 2,955 > t-table 2,024 and the sig value of 0.005 < 0.025, namely the non-physical work environment had a significant effect on job satisfaction. 3. The results of the T test calculated on the work conflict variable of 3,269 > t-table 2,024 and The SIG value is 0.002 < 0.025, namely work conflict has a significant effect on job satisfaction. The results of the determinant coefficient showed that work motivation, non-physical work environment and work conflict had an influence on the job satisfaction variabel of 49.7% while 50.3% was influenced by other variabels that were not studied in this research*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Motivation, Non-Physical Work Environmen, Work Conflic*

**Abstrak.** Penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri (Maximart). Data dalam penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Hasil uji T hitung terhadap variabel motivasi kerja sebesar 5.336 > T-tabel 2.024 dan nilai sig 0,000 < 0,025 yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Hasil uji T hitung terhadap variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2.955 > t-tabel 2,024 dan nilai sig 0,005 < 0,025 yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Hasil uji T hitung terhadap variabel konflik kerja sebesar 3.269 > t-tabel 2,024 dan nilai sig 0,002 < 0,025 yaitu konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 49.7% sedangkan 50.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Pada perkembangan zaman yang semakin maju, persaingan bisnis antar perusahaan juga semakin meningkat sehingga banyak individu atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan juga dituntut semakin aktif untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan, hal tersebut bermanfaat untuk membawa pengaruh yang baik bagi performa perusahaan itu sendiri. SDM memiliki peran penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan global menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor penting yang

harus dipertimbangkan dalam menilai kemampuan suatu organisasi atau bisnis di pasar global. Penelitian dilakukan di PT. Karya Sukses Usaha Mandiri merupakan organisasi bisnis yang sedang bergerak dibidang retail atau supermarket. Maximart adalah salah satu bentuk ekspansi / perluasan usaha yang dilakukan oleh Maju Bersama Group dalam memperluas usahanya dengan target segmen konsumen menengah keatas. Karena bergerak berfokus pada pelayanan terhadap konsumen, rasa puas dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan dapat tersalurkan melalui bentuk perhatian dan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan terhadap konsumen.

Menurut Rahmawati et al., (2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pada perusahaan maximart diduga karyawan tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat melalui wawancara yang dilakukan dengan Store Manager dan Cashier Supervisor di perusahaan tersebut masih ditemukan bahwa adanya indikasi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja seperti masih terdapat karyawan melakukan mangkir, menunjukkan perilaku malas serta menunjukkan perilaku ingin meninggalkan pekerjaan. Setelah dilakukan wawancara kembali dengan karyawan maximart faktor apa yang membuat karyawan tidak merasa puas yaitu dari segi benefit terdapat karyawan dengan status karyawan tetap yang mengaku bahwa apabila karyawan melakukan lembur, maka lembur tersebut diganti menjadi libur. Mereka merasa bahwa jadwal off kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup sehingga mereka mengharapkan agar lembur tersebut dibayar dalam bentuk uang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah faktor psikologis. Dalam hal ini motivasi dalam diri seorang karyawan tentu dapat mempengaruhi perilaku atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Adhari (2021) dalam bukunya menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan atau kekuatan baik yang muncul dari dalam diri seseorang atau yang diberikan oleh manager kepada karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada perusahaan Maximart diduga karyawan tidak menunjukkan motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan dimana terkait fenomena motivasi yaitu terjadinya kekurangan gaji/kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mengakibatkan gaji tersebut dirapel pada bulan berikutnya, karyawan tersebut merasa bahwa kekurangan dari tersebut seharusnya dapat digunakan untuk keperluan lain. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, merasa

beranggapan bahwa sudah lelah bekerja namun tidak mendapat kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menghabiskan waktunya dalam perusahaan, oleh karena itu hampir setiap aspek kehidupan dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan tentu mempengaruhi setiap perilaku karyawan. Pada perusahaan maximart terkait lingkungan kerja non fisik diduga belum efektif sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak terasa menyenangkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan pada dimana karyawan merasa lelah karena harus lembur secara tiba-tiba untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir. Karyawan merasa hal ini juga dikarenakan kurang tegasnya pengawasan dari atasan terkait karyawan yang sering tidak hadir. Ada juga yang merasa bahwa rekan kerja yang egois dan tidak memperdulikan rekan lain sehingga menimbulkan rasa kecewa sendiri terhadap rekan kerja yang berdampak pada kesehatan psikis karyawan. Karyawan yang sudah hadir bekerja pada shift pagi harus menggantikan posisi karyawan yang tidak hadir pada shift malam, mereka merasa bahwa lembur yang sudah direncanakan oleh atasan lebih mudah dijalani daripada lembur yang disebabkan oleh rekan kerja yang tidak hadir. Terjadinya peristiwa ini mengakibatkan karyawan malas menjalin kerjasama karena dipicu adanya rasa kecewa terhadap rekan kerja.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah faktor sosial yang mana berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dalam perusahaan, artinya konflik antar karyawan dalam bekerja dapat memicu renggangnya komunikasi dalam bekerja sehingga berdampak pada ketidakpuasan dalam bekerja. Konflik yang terjadi pada lingkungan kerja tentu membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari karyawan bahwasanya terkait fenomena masalah tentang konflik kerja yaitu terdapat kesalahan komunikasi yang memicu perdebatan dalam lingkungan kerja hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan status kerja yang terdapat dalam lingkungan kerja, yaitu status karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam lingkungan perusahaan. Selain itu terjadi kesalahpahaman antar karyawan dalam perbedaan penilaian atau persepsi, karyawan mengaku bahwa dilingkungan kerja masih sering terjadi konflik, mengucapkan kata kasar dan bahkan tidak saling menyapa. Penelitian

ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai langkah dalam mengevaluasi dan mempertimbangkan terhadap keputusan terkait kepuasan kerja diperusahaan. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi sumber referensi terhadap penelitian selanjutnya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Rahmawati et al., 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan puas yang dialami seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kusumaryoko (2021) kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya.

### **Motivasi**

Menurut (Dwiyartha et al., 2022) Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang terdapat dalam diri setiap manusia atau individu yang dapat dipengaruhi dari dalam diri manusia itu sendiri atau berasal dari sejumlah kekuatan luar yang mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh manusia/individu yang bersangkutan. Menurut (Sitorus 2020) Motivasi kerja juga merupakan segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan, dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang di inginkan sesuai dengan lingkup kerja. Sedangkan menurut Irmayani (2021) dalam bukunya menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegairahan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Winata (2022) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahannya. Menurut Azharuddin dalam Putri (2022), Lingkungan Kerja Non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan

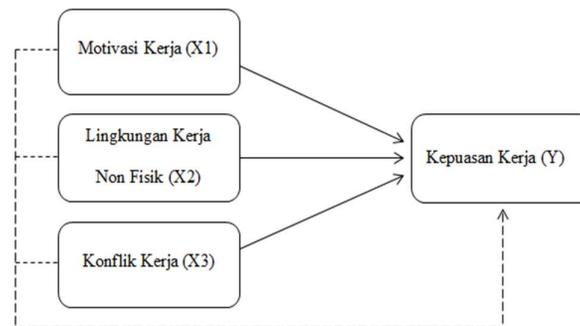
kerja, atau hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Sutrisno et,al (2022) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

### Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
- H4 : Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

### Hasil Kajian Penelitian yang berkaitan

1. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lawren et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor” diyakini bahwa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Natania & Martha, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi

Sumatera Barat” menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Santosa & Prayoga, 2021) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Terang Dunia Internusa” Hasil penelitian ini mengungkap adanya hubungan positif dan sedang antara variabel Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja kepada Kepuasan Kerja Karyawan

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang diperoleh yaitu data sekunder dan data primer. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Karya Sukses Usaha Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri yang berjumlah 42 orang, menggunakan teknik pengambilan sampling yaitu nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2021) Skala pengukuran Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Menurut (Sugiyono, 2021) Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengujian validitas data nilai r-hitung harus lebih besar dari nilai r-tabel. Untuk menentukan r-tabel menggunakan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 5% atau 0,05 dengan rumus  $df = n-2 = 13$  maka diperoleh nilai R tabel sebesar 0,514 (dengan melihat r tabel pada df 40 dengan sig 0,05). Dikatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Hasil penelitian yang reliabel yaitu bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini pengujian instrument variabel kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja dimana setiap item pernyataan menunjukkan nilai r-hitung > nilai r-tabel sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian

Menurut Ghozali, kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel apabila :

1. Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel
2. Nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner tersebut dianggap reliabel

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas data dimana setiap variabel menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel dengan tingkat yang tinggi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dalam bentuk kuesioner, terdapat 18 pernyataan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dan 10 pernyataan untuk setiap variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan konflik kerja (X3). Kuesioner ditujukan kepada 42 responden yang menjadi sampel dimulai tanggal 24 Maret 2024 s/d Juli 2024.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Adapun ketentuan dalam uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.35879316
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.079
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi asymp.sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan demikian asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Batasan yang umum dipakai ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Jika Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika Tolerance < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-46.151	18.265		-2.527	.016		
Motivasi Kerja	1.411	.264	.984	5.336	.000	.389	2.569
Lingkungan Kerja Non fisik	.963	.326	.573	2.955	.005	.352	2.838
Konflik Kerja	.803	.246	.437	3.269	.002	.742	1.348

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance > 0,1 yaitu untuk variabel motivasi kerja dengan nilai 0,389 yang berarti  $0,389 > 0,1$  dan variabel lingkungan kerja non fisik  $0,352 > 0,1$  serta konflik kerja dengan nilai  $0,742 > 0,1$  maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < dari 10 untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 2,569 yang berarti  $2,569 < 10$  dan variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai VIF sebesar  $2,838 < 10$  serta variabel konflik kerja dengan nilai VIF sebesar  $1,348 < 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Heterokedastisitas

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Glejser yaitu :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedstisitas

2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.851	10.724		2.131	.040
	Motivasi Kerja	-.138	.155	-.226	-.888	.380
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.148	.191	-.207	-.775	.443
	Konflik Kerja	-.103	.144	-.132	-.717	.478

a. Dependent Variabel: Abs\_Res

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian ini lebih besar  $> 0,05$  dimana variabel motivasi kerja sebesar 0,380 variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,443 dan konflik kerja sebesar 0,478 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji gletser dpat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

### Uji Hipotesis

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-46.151	18.265		-2.527	.016
	Motivasi Kerja	1.411	.264	.984	5.336	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.963	.326	.573	2.955	.005
	Konflik Kerja	.803	.246	.437	3.269	.002

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Untuk Berdasarkan hasil pengujian tabel 4. dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients pada kolom B. Dari tabel tersebut diperoleh nilai Constant sebesar -46.151 motivasi (X1) sebesar 1,411, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,963 dan konflik kerja sebesar 0,803 maka diperoleh koefisien persamaan regresi linear

sebagai berikut :

$$Y = (-46.151) + 1.411 + 0,963 + 0.803 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar -46.151 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) , lingkungan kerja non fisik (X2) dan konflik kerja (X3) dalam keadaan konstan maka kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain sebesar -46.151
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1,411 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,411
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.963 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja non fisik dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.963
4. Koefisien regresi variabel konflik kerja (X3) sebesar 0.803 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa peningkatan konflik kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.803

### Uji T

Dalam penelitian ini dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

Taraf signifikan yaitu 2,5% atau 0,025 dan  $n = 42$

$t\text{-tabel} = n - k$

$n = \text{sample}$

$k = \text{variabel}$

maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$t\text{-tabel} = 42 - 4$

$t\text{-tabel} = 38$

Dari hasil diatas bahwa nilai t tabel dengan jumlah  $df = 38$  dan taraf signifikansi 0,025 dapat dilihat pada tabel titik presentasi distribusi t diperoleh dengan nilai sebesar 2,024 Hasil pengujian uji parsial T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-46.151	18.265		-2.527	.016

Motivasi Kerja	1.411	.264	.984	5.336	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.963	.326	.573	2.955	.005
Konflik Kerja	.803	.246	.437	3.269	.002

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Dari hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan dengan keputusan yaitu :

1. Diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 5.336 yang artinya lebih besar dari t-tabel yaitu 2,024 dan nilai sig  $0,000 < 0,025$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Diperoleh nilai t-hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2.955 yang artinya lebih kecil dari t-tabel yaitu 2,024 dan nilai sig  $0,005 < 0,025$  yang artinya hipotesis 2 diterima maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Diperoleh nilai t-hitung variabel konflik kerja sebesar 3.269 yang artinya lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,024 dan nilai sig  $0,002 < 0,025$  yang artinya bahwa hipotesis 3 diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Simultan

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika F hitung  $> F_{tabel}$  atau sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)
2. Jika F hitung  $< F_{tabel}$  atau sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

Berdasarkan tabel titik persentase distribusi F untuk probabilitas = 0,05 maka nilai f-tabel penelitian ini adalah 2,852

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6638.865	3	2212.955	12.518	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6717.540	38	176.777		
	Total	13356.405	41			

a. Dependent Variabel: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), konflik kerja, motivasi, lingkungan kerja non fisik

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Berdasarkan tabel output spss diatas dimana f-hitung sebesar 12.518 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan f-tabel yaitu 2,852 yang artinya f-hitung > dari f-tabel atau  $12.518 > 2.852$  dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan konflik kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### **Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.457	13.296

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, motivasi, lingkungan kerja non fisik

Sumber : *Output SPSS 23 (2024)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Ajusted R Square diperoleh sebesar 0,497 yang artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 49,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana telah memperoleh hasil dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri. Pada indikator balas jasa dimana karyawan mengeluh karena upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan seperti kekurangan gaji dari hasil lembur. Karyawan yang melakukan lembur terkadang menerima gaji yang tidak sesuai dengan seharusnya sehingga kekurangan gaji tersebut di rapel kebulan berikutnya. Dalam hal ini karyawan merasa seharusnya mereka menerima apa yang sudah menjadi hak mereka, karyawan merasa bahwa upah yang seharusnya diterima bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan lain. Dengan adanya kegiatan rapel gaji yang disebabkan oleh kelalaian dalam pemberian gaji mengakibatkan karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja. Hal ini menimbulkan karyawan merasa

kurang terdorong untuk bekerja dengan hasil yang maksimal. Oleh karena pihak perusahaan perlunya mengevaluasi dan meninjau kembali terkait sistem penggajian dalam perusahaan agar nantinya hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak berdampak buruk terhadap performa perusahaan.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan “ dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri dimana mayoritas karyawan mengaku merasa lelah apabila dijadwalkan lembur secara mendadak yang disebabkan oleh rekan kerja yang sering tidak hadir. Dengan adanya rekan kerja yang sering tidak hadir otomatis karyawan merasa bahwa pekerjaannya menjadi semakin banyak. Hal inilah yang membuat karyawan merasa lelah baik secara fisik maupun secara psikis yaitu adanya rekan kerja yang bersikap egois sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja menurun. Oleh karena itu peran atasan dalam memberikan keputusan yang tepat atau sanksi pada karyawan yang sering tidak hadir tentu akan mengurangi perilaku karyawan dalam bersikap semena-mena dalam pekerjaannya. Disebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja artinya perubahan variabel lingkungan kerja non fisik sedemikian kecil berpengaruh terhadap perubahan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Natania & Martha, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat” menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .

### **Pengaruh Konflik Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh oleh peneliti dimana konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya perubahan variabel konflik kerja sedemikian kecil memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Seperti pada PT. Karya Sukses Usaha Mandiri dimana berdasarkan jawaban responden hampir semua

pernyataan indikator disetujui oleh responden hal ini menunjukkan bahwa konflik antar karyawan dalam perusahaan sangat tinggi dimana mayoritas karyawan mengaku konflik terjadi karena adanya perbedaan visi dan tujuan dalam melakukan pekerjaan seperti contoh seorang karyawan memiliki visi atau cara tersendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal tersebut tidak diterima dengan baik oleh karyawan lain karena merasa sudah memiliki prosedur masing-masing setiap pekerjaan hal hal seperti inilah yang mengakibatkan adanya konflik. Hal lain yaitu mayoritas karyawan mengaku bahwa konflik terjadi karena adanya perbedaan penilaian dan persepsi. Perbedaan persepsi dan penilaian tentu sering terjadi dalam perusahaan, dan penyampaian komunikasi mengenai persepsi bukanlah merupakan hal yang mudah, namun dalam hal ini demi mencapai lingkungan kerja yang solid dan harmonis sikap yang saling mendukung sangat diperlukan dalam lingkungan kerja. Apabila konflik antar anggota dalam perusahaan berlangsung secara terus menerus akan mengganggu proses operasional dalam perusahaan dan tentu akan berdampak terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam hal ini penanganan konflik kerja menjadi fenomena serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan

Hasil penelitian ini didukung oleh (Az-Sahra & Kusasih, 2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Surakarta “ dengan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa secara bersama-sama motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Karya Sukses Usaha Mandiri / Maximart. Peneliti juga memperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah motivasi. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja tentu berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Memberikan hak/gaji karyawan yang sesuai tanpa melakukan rapel gaji yang dirasakan oleh karyawan tentu membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai, selain itu memberikan reward serta pengakuan dari atasan terhadap hasil pekerjaan karyawan tentu dapat mendorong motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hal ini tentu berdampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Peneliti juga memperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu dipengaruhi oleh

variabel independen sebesar 49,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian dimana variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta telah diuraikan dalam pembahasan dimana terkait pengupahan dan benefit terdapat fenomena bahwa adanya kekurangan dalam pemberian upah yang mengharuskan perusahaan melakukan perapelan gaji dibulan berikutnya. Oleh karena itu dengan adanya hasil penelitian ini di harapkan manajemen PT. Karya Sukses Usaha Mandiri dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait kepuasan kerja karyawan. Proses ini dapat dilakukan dengan melalui evaluasi dan tinjauan kembali terkait sistem pengupahan pada tunjangan lembur dengan cara seperti memastikan kembali kepada supervisor masing-masing divisi selanjutnya supervisor memastikan kepada karyawan secara langsung apakah jumlah lembur yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan sudah sesuai atau tidak sebelum dilakukan pemberian gaji hal ini tentu dapat mengurangi kekurangan gaji / lembur yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya lebih dihargai dan karyawan akan tetap merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

## **6. DAFTAR REFERENSI**

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adhari, Z. I. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (1st ed., Vol. 108). Qiara Media.
- Rinda Az-Sahra, A. A. S., & Kusasih, I. A. K. R. (2023). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 3(1), 227-243.
- Dewi, A. F. (2023). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119-130.
- Dwiyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, M., Husaini, N., Nelliraharti, K. M. T., Lasmiatun, P. C. S., Sarmauli, M., Suandika, N., Indria Guntarayana, R., Tanjung, R., Nafiudin, N., Nurasih, & Fardiansyah, H. (2022). Teori psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia (Vol. 243). PT. Nasya Expanding Management.

- Erina, R., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, W., & Johanes. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berliantranstar Abadi Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1).
- Irmayani, N. W. D. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 187). DEEPUBLISH.
- Joannov, & Ernanda, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Tamoratama Prakarsa Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 3(2).
- Yunior, K., & Pertiwi, M. R. (2019). The effect of communication and work stress on employee performance at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1).
- Lawren, C., Ekawati, S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Manajerial*, 5(1), 149–158.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(8), 2122–2136. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.723>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan (Vol. 52). LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Prosiding: Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa (Vol. 1, Issue 1).
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. ALFABETA, CV.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E., Viktor, P. K. L., & Olivia