

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA
MULTI FINANCE DI PAMULANG**

Muhammad Guruh^{1*}, Iman Syatoto², Ratna Sari³
Universitas Pamulang
dosen02256@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 46,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,864 > 2,052$). Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 43,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($4,534 > 2,052$). Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($16,112 > 2,980$).

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Mutiara Multi Finance in Pamulang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on Employee Job Satisfaction of 46.7%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($4.864 > 2.052$). Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Job Satisfaction of 43.2%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($4.534 > 2.052$). Competency and Non-Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction with a regression equation $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$ and the contribution of influence is 55,3%, hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($16,112 > 2,980$).

Keywords: Competence, Non-Physical Work Environment, Employee Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja diperlukan manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai performance management, yaitu tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Menurut Stoner didalam Handoko (2017:8) Manajemen adalah proses perencanaan perorganisasian, pengarahaan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Mangkunegara (2015:5), Istilah 'competencies, 'competence' dan 'competent' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata 'competence' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya.

PT. Mutiara Multi Finance adalah salah satu perusahaan terbesar dan terpercaya di Indonesia dalam bidang Multi Finance yang sedang berkembang saat ini di Indonesia. PT. Mutiara Multi Finance memiliki 15 Cabang hampir diseluruh Indonesia dengan karyawan yang berpengalaman dan terlatih di dalam perusahaan PT. Mutiara Multi Finance. Dalam menjalankan bisnis ini PT. Mutiara Multi Finance bekerja secara profesional dan tidak dipengaruhi oleh intervensi dari pihak manapun, termasuk dengan internal perusahaan (stake holder), karena hal ini akan sangat berpengaruh terhadap arah kinerja dan kualitas kerja dari para pengurus perusahaan, dengan tidak adanya faktor pengaruh tersebut maka secara otomatis akan memberikan dukungan secara total kepada TOP Manajemen yang ada dalam menjalankan kinerja perusahaan sekaligus mempermudah dalam pencapaian VISI dan MISI perusahaan.ks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Kompetensi yang baik akan mendukung pengembangan karier karyawan, karena dengan memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Wakhid (2014:66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) kesehatan, (2) jaminan keamanan, (3) pelayanan, (4) pola komunikasi, dan (5) fasilitas kerja.

Dari hasil observasi masih ditemukan lingkungan kerja non fisik karyawan belum sepenuhnya terpenuhi oleh perusahaan dapat dilihat dari persentase di atas keadaan lingkungan kerja non fisik masuk kedalam katagori tidak baik komponen diatas harus segera diatasi untuk mendukung kerja karyawan supaya lebih baik lagi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2016:185). Adapun beberapa masalah di perusahaan seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan pegawai, kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Multi Finance".

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
2. Adakah pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang.?
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang?

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 responden PT. Mutiara Multi Finance di Pamulang. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 29 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	29	31	48	39.69	4.028
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	29	31	46	38.62	3.968
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	29	31	46	39.07	3.693
Valid N (listwise)	29				

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,019. Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,664. Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,499

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.198	5.138		2.763	.010
Kompetensi (X1)	.627	.129	.683	4.864	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,198 + 0,627X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,198 diartikan jika Kompetensi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 14,198 point.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,627, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi sebesar 0,627 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,627 point

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.436	5.239		2.946	.007
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.612	.135	.657	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,436 + 0,612X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,436 diartikan jika Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 15,436 point.
- 2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,612, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,612 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,612 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.246	5.277		1.752	.092
Kompetensi (X1)	.410	.154	.447	2.656	.013
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.351	.157	.377	2.243	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X1 + 0,351X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,246 diartikan jika Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 9,246 point.
- 2) Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,410, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Kompetensi sebesar 0,410 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 point.
- 3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,351, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,351 maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,351 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

		Kompetensi (X1)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=29

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,683 artinya Kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Correlations^b

		Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=29

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,657 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.519	2.561

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,744 artinya Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.447	2.745

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,467 artinya Kompetensi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,7% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.411	2.834

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,432 artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,2% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.744 ^a	.553	.519	2.561
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,553 artinya Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,3% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain

3. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	14.198	5.138		2.763	.010
Kompetensi (X1)	.627	.129	.683	4.864	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,864 > 2,052), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	15.436	5.239		2.946	.007
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.612	.135	.657	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,534 > 2,052), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.339	2	105.669	16.112	.000 ^p
	Residual	170.523	26	6.559		
	Total	381.862	28			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (16,112 > 2,980), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,198 + 0,627X_1$, nilai korelasi sebesar 0,683 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,864 > 2,052$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,436 + 0,612X_2$, nilai korelasi sebesar 0,657 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,534 > 2,052$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,246 + 0,410X_1 + 0,351X_2$, nilai korelasi sebesar 0,744 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($16,112 > 2,980$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,864 > 2,052$).
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,534 > 2,052$).
3. Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($16,112 > 2,980$).

B. Saran

Kompetensi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 dan 2 yaitu Perusahaan mendorong karyawan memiliki prestasi dalam bekerja dan Perusahaan mengapresiasi setiap prestasi karyawannya, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,76. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi agar mampu mendorong karyawan lainnya untuk melakukan hal serupa.

Lingkungan kerja non fisik pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Perusahaan memfasilitasi ruang kerja antar karyawan memiliki privasi, dimana hanya

mencapai rata-rata *score* sebesar 3,69. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat ruang kerja karyawan satu sama lainnya dengan skat/partisi agar memiliki privasi yang cukup.

Kepuasan kerja Karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan bidang saya, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,62. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus menempatkan karyawan pada unit atau divisi sesuai dengan kemampuan karyawannya

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Muliavisitama
- Dharma,Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Sedarmayanti (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang, P.Siagian (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media