

# PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN

<sup>1\*</sup>Kristanty Marina Nadapdap, <sup>2</sup>Junika Napitupulu, <sup>3</sup>Yohana Noverista Pinem

<sup>1,2,3</sup>Universitas Methodist Indonesia

\*Correspondence Author: tantynatalia82@gmail.com

*Abstract: This study aims to determine and analyze the simultaneous influence of employee empowerment, employee engagement, and the work environment on job satisfaction at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. This research is a quantitative descriptive study. The sample size was 68 respondents. Based on the results of the t-test, it can be concluded that employee engagement has a significant partial effect on job satisfaction, employee engagement has a significant partial effect on job satisfaction, and the work environment has a significant partial effect on job satisfaction. Based on the results of the F-test, it can be concluded that employee empowerment, employee engagement, and the work environment simultaneously have a significant effect on job satisfaction. Based on the coefficient of determination analysis, the Adjusted R Square value was 0.719, meaning 71.9% of job satisfaction can be explained by employee empowerment, employee engagement, and the work environment. The remaining 100% - 71.9% = 28.1% can be explained by other variables not examined in this study. Keywords: Employee Empowerment, Employee Engagement, Work Environment, Job Satisfaction*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,719 berarti 71,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan variabel pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 100%-71,9% = 28,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kinerja sebuah organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi oleh lingkungan kerja, tugas, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dan jarang mengalami stres yang berlebihan. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, menjaga kepuasan kerja karyawan menjadi krusial karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberdayaan karyawan.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu strategi manajerial yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam organisasi. Faktor selanjutnya yang dapat



mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat merasa bahwa mereka memiliki suara dan pengaruh dalam organisasi. Hal ini menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas. Keterlibatan ini juga mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih dalam, baik melalui ide-ide inovatif maupun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang positif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik mencakup faktor seperti kebersihan, kenyamanan, tata letak, dan fasilitas yang tersedia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan Sebagai objek penelitian. PT. Perkasa Internusa Mandiri merupakan sebuah perusahaan properti yang dibawah naungan Plaza Millenium. Perusahaan ini berkedudukan di Medan, kecamatan Medan Helvetia, Kelurahan Dwikora.

Dengan adanya fenomena permasalahan seperti jumlah karyawan yang masuk dan keluar, kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja yang masih tergolong rendah, kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kepuasan kerja Untuk itu, perlu adanya suatu penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Atas dasar latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keterlibatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan”.

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

#### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi Penulis  
Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berpikir secara analitis dan dinamis dimasa depan.
3. Bagi Akademik  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya terkhusus di bidang sumber daya manusia (SDM)

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018: 74) “Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan”.



Dari pengertian kepuasan kerja diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada didalam pekerjaan, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan bahagia atau tidak bahagia terhadap situasi kerja, lingkungan kerja, dan rekan kerja.

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Pengawas
4. Rekan kerja

#### **Pemberdayaan Karyawan**

##### **Pengertian Pemberdayaan Karyawan**

Sedarmayanti (2019) berpendapat bahwa Pemberdayaan Karyawan ialah suatu usaha atau upaya yang dilakukan dengan tujuan agar lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh individu itu sendiri berupa kemampuan (*competency*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rencana meningkatkan kinerja (*performance*) organisasi.

Menurut Tantri (2019), “Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan”.

##### **Indikator Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Priansa (2019) mengemukakan model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan, antara lain:

1. Keinginan
2. Kepercayaan
3. Kepercayaan diri
4. Kredibilitas
5. Akuntabilitas
6. Komunikasi

#### **Keterlibatan Karyawan**

##### **Pengertian Keterlibatan Karyawan**

Menurut Kahn dalam Maslikhah (2018) “Keterlibatan Karyawan adalah prosespartisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan. Dalam kondisi ini, seorang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan secara emosional selama melaksanakan performa kerjanya di perusahaan”.

Menurut Ferizal (2016) “Keterlibatan Karyawan merupakan proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja”.

##### **Indikator Keterlibatan Karyawan**

Menurut Bakker et al., 2008 dalam (Anggraini & Mulyana, 2022) keterlibatan karyawan adalah situasi di mana karyawan berpikir positif, masuk akal dan terus memikirkan sesuatu yang berkaitan dengan tugas mereka dan dikarakteristikkan sebagai berikut:

1. Semangat (*vigor*)
2. Dedikasi (*dedication*)
3. Penghayatan (*absorption*)

#### **Lingkungan Kerja**

##### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2018) “menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu suatu tempat yang memiliki beberapa fasilitas yang mendukung bagi anggota organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi/perusahaan yang disesuaikan dengan visi, misi, dan sasaran organisasi/perusahaan tersebut”.

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018), terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Lingkungan fisik
  - a. Pencahayaan
  - b. Sirkulasi ruang kerja
  - c. Tata letak ruang
  - d. Dekorasi
  - e. Kebisingan
  - f. Fasilitas
2. Lingkungan Non fisik
  - a. Hubungan dengan pimpinan/atasan
  - b. Hubungan sesama rekan kerja

### Hipotesis

- H1: Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
- H2: Keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
- H3: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
- H4: Pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yang adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan dengan populasi yang ada sebanyak 68 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengamatan (observasi), *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan studi kepustakaan.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Uji Normalitas**

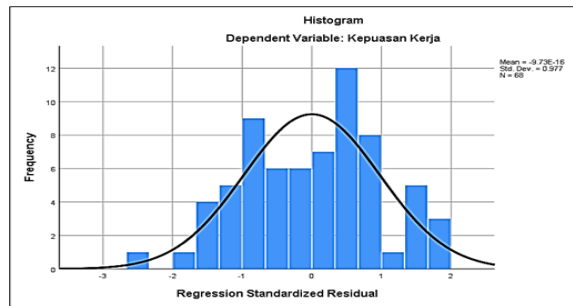
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06281219
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.066
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari Tabel 1 diatas, diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200



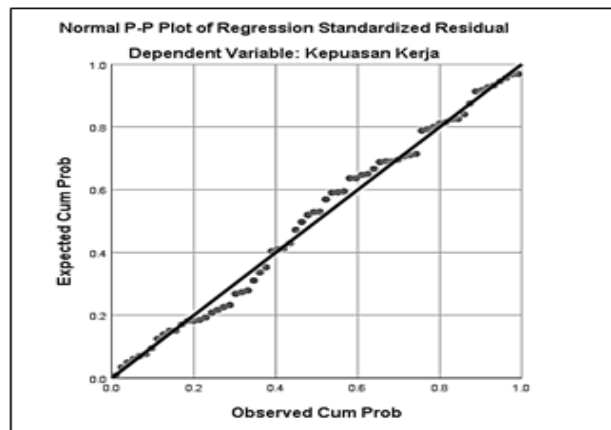
> 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas telah terpenuhi. Hasil pengujian normalitas dengan histogram dan *normal p-plot regression standardized residual* dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



**Gambar 1. Grafik Histogram**

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari hasil tampilan kurva histogram menunjukkan distribusi data mengikuti garis diagonal yang tidak melenceng (*skewness*) kiri maupun melenceng ke kanan, maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.



**Gambar 2. Grafik Normal P- Plot**

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari hasil tampilan grafik *normal p-plot* terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

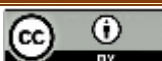
Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.071	.135			
	Pemberdayaan Karyawan	.127	.017	.484	.982	1.019
	Keterlibatan Karyawan	.198	.025	.509	.983	1.018
	Lingkungan Kerja	.146	.022	.429	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari Tabel 2 diatas, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,019, 1,018, dan 1,002 seluruh nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.019	.073		.256	.799
	Pemberdayaan Karyawan	.003	.009	.040	.321	.749
	Keterlibatan Karyawan	-.005	.014	-.042	-.335	.739
	Lingkungan Kerja	.011	.012	.111	.897	.373

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari Tabel 3 diperoleh nilai sig pemberdayaan karyawan sebesar 0,749, keterlibatan karyawan sebesar 0,739, dan lingkungan kerja sebesar 0,373, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*:

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	.135		15.355	.000
	Pemberdayaan Karyawan	.127	.017	.484	7.407	.000
	Keterlibatan Karyawan	.198	.025	.509	7.783	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.022	.429	6.610	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024)

Dari Tabel 4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 2,071 + 0,127X_1 + 0,198 X_2 + 0,146X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,071 artinya apabila tidak ada variabel independen yaitu pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja maka nilai kepuasan kerja sebesar 2,071.
2. Koefisien regresi dari variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,127 menunjukkan bahwa jika pemberdayaan karyawan meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,127 satuan.
3. Koefisien regresi dari variabel keterlibatan karyawan sebesar 0,198 menunjukkan bahwa jika keterlibatan karyawan meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,198 satuan.
4. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,146 satuan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	2.071	.135		15.355	.000
	Pemberdayaan Karyawan	.127	.017	.484	7.407	.000
	Keterlibatan Karyawan	.198	.025	.509	7.783	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.022	.429	6.610	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa secara parsial:

1. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja  
Nilai  $t_{hitung}$  pemberdayaan karyawan sebesar  $7.407 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja  
Nilai  $t_{hitung}$  keterlibatan karyawan sebesar  $7.783 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  
Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $6,610 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Uji Simultan (Uji-F)

Hasil uji simultan (uji-F) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.720	3	.240	58.091	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.264	64	.004		
	Total	.984	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Keterlibatan Karyawan , Pemberdayaan Karyawan

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $58,091 > F_{Tabel}$  2,75 dan nilai signifikansi  $F$   $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.719	.064267

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Keterlibatan Karyawan , Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Dengan SPSS 25 (2024).

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,719 berarti 71,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan variabel pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 71,9\% = 28,1\%$  dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pemberdayaan karyawan sebesar  $7.407 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  keterlibatan karyawan sebesar  $7.783 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $6,610 > t_{tabel}$  1,998 dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $58,091 > F_{Tabel}$  2,75 dan nilai signifikansi F  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,719 berarti 71,9% kepuasan kerja dapat dijelaskan variabel pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 71,9\% = 28,1\%$  dapat dijelaskan oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan, yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan karir yang berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan merasa lebih mampu dan siap menghadapi tantangan pekerjaan, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.
2. Menciptakan saluran komunikasi dua arah yang terbuka antara manajemen dan karyawan sangat penting. Karyawan perlu merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai. Manajemen juga harus transparan tentang perubahan, tujuan, dan strategi perusahaan, sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari proses tersebut.
3. Ciptakan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman secara fisik sangat penting. Pastikan karyawan memiliki fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, serta area istirahat yang nyaman. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik akan lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Dewi, M. S., Hutahut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Ferizal, I. (2016). *Journey to be Employer of Choice*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik



- Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Noer, M. R., Dharmawan, K. F., & Damara, M. D. (2022). Penerapan Manajemen SDM, Pemasaran, Dan Lingkungan Kerja Pada Usaha Jasa Sewa Tenda. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 125–131. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.453>
- Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan Edisi 1*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502-516
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspres. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Suriani, F., Tutik, M., Shabil, N. P., Darmawan, R., & Abdullah, M. (2025). Kajian Empiris Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 886-901

