

# Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar

Ni Luh Ari Setyari<sup>(1)</sup>  
I.A Putu Widani Sugianingrat<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: [arisetyari60@gmail.com](mailto:arisetyari60@gmail.com)

## ABSTRACT

*Jobs satisfactions cans bes defineds ass thes level of effectiveness or emotionals response to various aspects of one's works. A set of feelings that employees have about whether their work is enjoyable or not. Many factors, including motivation to work, competences, and nosn-physicasl work environmenst, influences job satisfaction. Thes focus of this researchs is to fiind out hows work motivatiion, competences, and the non-physicals work environments influence job satissfaction. This researchs wass conductesd at PT. Sang Tunas Sejahtera in Denpasar, and the sample used was 45 respondents. Classsical Assumptionss, Multiples Linearss Regression, Coefficients of Determinations, and t-test and F-tesst weres useds to analyzes the data. The ressearchs resultss show thats work motivation has a positives effects on job satissfaction, competence hass a possitive effects on jobs satissfaction, and the nosn-physicasl work environmenst has a possitive effects on job satissfaction. Apart from that, work motivation, competence, and the non-physsical work environments have a positives effect on job ssatisfaction ssimultaneously. The independents variabel thats has the greatestt influences on job satisfactions is 60.3%.*

**Keywords:** *Work motivation, competency, non-physical work environment, employee job satisfaction*

## ABSTRAK

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai bagian dari tanggung jawab profesional seseorang. Seperangkat perasaan yang dimiliki karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Banyak faktor, termasuk motivasi untuk bekerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang tidak fisik, memengaruhi kepuasan kerja. Fokus penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja tidak fisik memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar, dan sample yang digunakan adalah 45 responden. Assumsi Klasik, Perhitungan Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji t- serta Uji F-Test digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja, kompetensi meningkatkan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak fisik meningkatkan kepuasan kerja. Serta, motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara bersamaan. Faktor bebas dengan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja adalah 60,3%.

**Kata kunci:** *Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting pada suatu organisasi berskala besar atau kecil sebagai penggerak, pembimbing, pemeliharaan, serta mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Andre & Santoso, 2022). Semua perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang mampu mencapai hasil kerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan mereka. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memenangkan kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri, sehingga dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aneka macam aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan dalam bekerja, perasaan yang diakui, perasaan atas hasil kerja dan penyalur perasaan (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau tenaga merupakan gerakan jiwa jasmani untuk melakukan tindakan sehingga motif tersebut merupakan suatu *drivving force* menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (Darmawan et al., 2021). Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu *extrinsic* maupun *intrinsic*, *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor ada penyebab dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu (Sudibya & Utama, 2013).

Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu (Gijoh, 2013). Terdapat lima aspek motif, watak konteks diri sendiri, pengetahuan, dan ketrampilan (Aswara & Kurniawan,

---

2023). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuwasan kerja (Gijoh, 2013).

Selain itu faktor yang sangat penting adalah lingkungan kerja non fisik itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, dan lain - lain, sehingga lingkungan kerja non fisik ialah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa dilupakan. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuwasan kerja karyawan (Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, 2014). Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuwasan kerja pegawai, dimana situasi di sekitar karyawan kondusif dalam bekerja, rekan gampang diajak bekerja sama serta hubungan dengan atasan bagus maka pegawai akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Andriani, 2014).

Berdasarkan pemaparan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi terhadap kepuwasan kerja karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh pada perilaku merupakan status mental yang berhubungan dengan kesiapan untuk menanggapi sesuatu melalui pengalaman, pengetahuan merupakan komponen utama yang berdampak pada efisiensi perusahaan, ketrampilan adalah keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan serangkaian tugas yang diberikan, dan pengalaman kerja keseluruhan pekerjaan yang diperoleh dari peristiwa-peristiwa pembelajaran hidup.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuwasan kerja.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuwasan kerja.

H3: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuwasan kerja.

H4: Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuwasan Kerja.

### **Metode Penelitian**

Variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Kompetensi (X2), dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kepuwasan Kerja (Y) ditentukan melalui metodologi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang mengambil sample dari jumlah populasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang diuji pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dan Kepuwasan Kerja (Y) dianggap

valid karena memiliki onilai signifikkan kurang dari 0,05 dan dianggap dapat diandalkan. Nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,30 menunjukkan hal ini. Oleh karena itu, semua alat dianggap dapat diandalkan.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3.62670136
	Absolute	0.083
Most Extreme Differences	Positive	0.083
	Negative	-0.046
Test Statistic		0.083
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 : Data Diolah (2024)

Berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) memperoleh nilai 0,200, dapat disimpulkan bahawa model tersebut memenuhi assumsi normalitas, yang menunjukkan bahawa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	0.59	1.69
	X2	0.75	1.33
	X3	0.689	1.45

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2024)

Menurut Tabel 2, Tidak ada mulltikolinearitas dalam model regressi yang dibuat; hasil uji menunjukkan bahawa variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.527	2.102		0.251	0.803
	X1	0.017	0.064	0.054	0.273	0.787
	X2	0.058	0.064	0.16	0.901	0.373
	X3	0.002	0.065	0.004	0.024	0.981

a. Dependent Variable: Absolute\_residual

Sumber : Data Diolah (2024)

Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini, menurut hasil uji Glejser.

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.701	3.451		0.203	0.84
	X1	0.329	0.105	0.388	3.138	0.003
	X2	0.317	0.106	0.329	2.998	0.005
	X3	0.246	0.106	0.266	2.325	0.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2024)

$$Y = 0,701 + 0,329X1 + 0,317X2 + 0,246 X3 + e$$

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, meningkatkan variabel motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sang Tunas Sejahtera di Denpasar akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka dimotivasi untuk mencapainya.

---

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja (Y) akan meningkat jika variabel kompetensi (X2) meningkat. Oleh karena itu, hipotesis kompetensi ini menunjukkan bahwa pekerja PT. Sang Tunas Sejahtera di Denpasar akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki kompetensi yang lebih tinggi.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar**

Menurut hasil penelitian, lingkungan kerja yang tidak fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain, jika ada peningkatan pada variabel ini, maka kepuasan kerja akan meningkat (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja ini berargumen

## **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uji kepercayaan  $\alpha = 5\%$ , pada variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), serta variabel lingkungan kerja non-fisik (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, jika motivasi kerja, kompetensi, dan variabel lingkungan kerja non-fisik meningkat, secara tidak langsung kepuasan kerja akan meningkat.

## **Simpulan**

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, serta lingkungan kerja non-fisik berpengaruh besar secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sang Tunas Sejahtera Di Denpasar. Nilai t-hitung yang signifikan untuk setiap variabel menunjukkan hal ini. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh secara bersamaan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi untuk bekerja, keahlian, dan lingkungan kerja non-fisik, semakin puas dengan pekerjaan karyawan PT. Sang Tunas Sejahtera di Denpasar.

---

**Daftar Pustaka**

- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Andriani, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, II(2), 1–11.
- Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 348–356. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Emba*, 4(1), 1689–1699.
- Haikal firdaus, M., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Rahmanda Zulhidayani, M., Nathasyah, N., & Novita Ara, S. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- Lebang, D. G., & Paulina. (2017). Analisis pengaruh motivasi , lingkungan kerja , kompetensi , dan kompensasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3(3), 137–150. <http://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/242>
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A. (2014). Pengertian kepuasan Kerja. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–40.
- Murniati, & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dis Dukcapil Kota Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(1), 61–73. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/883%0Ahttps://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/download/883/866>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pangarso, A. dan V. R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, 19(1), 172–191.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

- 
- Santi, N. K. L. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Buruh Tani Wanita Di Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 51–59.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2013). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184. (Putri & Wibawa, 2018)
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarrodi Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(3), 473–480.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92–97. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/197>
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>