



## Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bpr Bkk Purwokerto

Tri Agus Setianingsih<sup>1</sup>  
P Edi Sumantri<sup>2</sup>  
Endang Sri Wahyuningsih<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Prodi Manajemen  
Universitas Wijayakusuma Purwokerto  
Jl. Raya Beji Karangsalam No. 25, Dusun III, Karangsalam Kidul,  
Kec. Kedungbanteng, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53152, Indonesia

Email: [triaussetianingsih21@gmail.com](mailto:triaussetianingsih21@gmail.com) [mantriuwk67@yahoo.co.id](mailto:mantriuwk67@yahoo.co.id) [endangwahyuningsih@gmail.com](mailto:endangwahyuningsih@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this study is to know and analyze the impact between work discipline, work motivation, non-physical work environment and job placement of employee satisfaction at PT. BPR BKK Purwokerto. This research was included in a quarantitative study with a population of 201 employees and a sample of 136 responders taken with a proportional stratified random trampling method, Studies indicate that work discipline, work motivation, non - physical work environment and job placement have a positive and significant effect on employees' satisfaction, So all hypotheses accepted*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Work Placement, Work Satisfaction.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR BKK Purwokerto. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 201 karyawan dan sampel 136 responden yang diambil dengan metode *proportional stratified random sampling*, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semua hipotesis diterima

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan penting di suatu perusahaan, karena keberhasilan disuatu perusahaan dapat di tentukan oleh faktor manusianya, apabila perusahaan tersebut dapat mengembangkan sumber daya manusianya maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2019) 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. Menurut Mangkunegara, (2019) kepuasan

kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari diri pribadi karyawan sejak mulai bekerja, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari dorongan luar diri karyawan tersebut di antaranya adalah kondisi fisik, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, pendidikan, interaksi dengan orang lain, sistem gaji dan lainnya (Anhar, 2020). Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, di antaranya dapat dilihat dari catatan kehadiran. Berikut adalah data tingkat absensi karyawan PT. BPR BKK Purwokerto

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT BPR BKK Purwokerto

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja (hari)	Hari kerja seterusnya (orang)	Hari masuk	Alpa	(%)
1	Januari	201	25	5025	163	38	3,24%
2	Februari	201	26	5226	172	29	3,29%
3	Maret	201	22	4422	173	28	3,91%
4	April	201	20	4020	191	10	4,75%
5	Mei	201	23	4623	193	8	4,17%
6	Juni	201	24	4824	181	20	3,75%

Sumber: PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda)

Adapun faktor yang akan menjadi tolak ukur dari berhasil atau tidaknya dalam memberikan kepuasan kerja pada karyawannya adalah dilihat dari tingkat absensi karena urusan pribadi, macet, kesiangan, dan lainnya. Tenaga kerja yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagian pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasai. Menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sumanti & Firmansyah (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Lumentut & Dotulon (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain disiplin kerja, kepuasan juga dapat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berupa motivasi. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya Sunyoto (2015). Motivasi kerja menurut Yusuf (2015) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi timbul dari setiap individu yang bekerja dengan sukarela sesuai dengan tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan pribadinya serta bekerja secara sadar dan tekun untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins dan Judge, 2015). Menurut penelitian Lumentut dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Bahri dan Nisa (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu basis multi-grup dengan berbagai fasilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayati, 2017). Menurut Handayani (2015) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Surito et al, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musarofah dan Suhermin (2021), Sumantri E, *et al.*, (2023), sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Santoso dan Sidik (2020), serta Tarmizi & Novrianti, (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, sedangkan menurut (Maryani et al, 2020) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut penelitian yang diteliti oleh Toreh *et al.*, (2022) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Fahlefi, (2023), Karnadi dan Pramesti (2020), yang menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan adanya fenomena gap yang berada di PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) antara lain adalah adanya perputaran penempatan kerja karyawan yang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Perputaran penempatan kerja tersebut dilakukan karena adanya prestasi kerja, pengalaman, kesehatan fisik dan lainnya. Dengan adanya penempatan kerja yang baru, maka hal tersebut dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih dan menyeluruh, Selain adanya fenomena gap, peneliti juga menemukan adanya *research gap* antar variabel yang digunakan, dan juga dalam jurnal acuan yang digunakan peneliti menyarankan agar menambahkan variabel penempatan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk menambahkan variabel berupa penempatan kerja serta membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## KAJIAN TEORITIS

### Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagian pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasai. Menurut Ramon, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun untuk pedoman-pedoman tersebut sebaiknya tidak terlalu membatasi pergerakan karyawannya, sebab apabila pedoman-pedoman tersebut terlalu membatasi pergerakan karyawannya maka karyawan tersebut merasa tidak bebas dan akan tertekan, apabila karyawan tersebut tertekan maka saat bekerja pun perasaannya tidak senang sehingga mengakibatkan kinerjanya akan tidak memuaskan. Menurut Sutrisno dalam Werda & Prabowo, (2023) ada 6 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya: 1). Besar kecilnya pemberian kompensasi, 2). Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5). Ada tidaknya pengawasan pemimpin, 6). Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

### H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Nainggolan & Sudjiman, 2022). Motivasi kerja menurut Wijaya & Laily, (2021) adalah sesuatu yang

menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi timbul dari setiap individu yang bekerja dengan sukarela sesuai dengan tujuan organisasi dengan memperhartikan kebutuhan pribadinya serta bekerja secara sadar dan tekun untuk mencapai tujuan tertentu (Syam et al, 2024). Semua karyawan pasti membutuhkan sebuah motivasi untuk melakukan pekerjaannya, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, saat kinerja karyawan tersebut bagus maka karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri. Karena motivasi yang tinggi dapat dilihat dari adanya kemunculan keinginan seseorang untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah 1). Kesejahteraan Karyawan, 2). Penghargaan, 3). Lingkungan Kerja, 4). Masa Kerja, Pendidikan dan Latihan Kerja.

## **H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Sedarmayanti, (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik atau yang sesuai itu adalah apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan mengurangi tingkat kebosanan dan kejenuhan saat bekerja hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan akan semangat kerja untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan. Menurut Azharuddin (2019) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik diantaranya: Perhatian dan Dukungan Pemimpin, Kerja Sama Antar Kelompok, Kelancaran Komunikasi.

## **H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **Hubungan Antara Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, sedangkan menurut Nur, et al (2023) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Karena salah satu cara dalam melahirkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan saat

menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan, karena suatu keberhasilan saat pengadaan tenaga kerja terletak pada ketetapan dalam menempatkan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi yang baru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja, diantaranya adalah: 1). Pertumbuhan Perusahaan, 2) Latar Belakang Pendidikan, 3). Kesehatan Fisik dan Mental, 4). Pengalaman Kerja. 5). Faktor Status Perkawinan, 6). Sikap, dan 7). Usia.

#### **H4 : Penempatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berlokasi di PT. BPR BKK Purwokerto, dengan populasi sebanyak 201 karyawan, untuk teknik sampling yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*, sehingga mendapatkan sampel sebanyak 136 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, kuesioner dan study pustaka. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh adalah data yang dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan syarat 30 responden pertama memenuhi kriteria pada uji validitas dan reliabilitas.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur yang sah tidaknya suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Uji validitas dapat dilakukan di setiap point-point pernyataan dan hasilnya dapat dilihat pada hasil  $r_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan minimal 30 responden. Berikut adalah hasil dari uji validitas pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) dan penempatan kerja karyawan ( $X_4$ ).

Tabel 2. (Uji Validitas)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1.1	0,534	0,361	Valid
Y1.2	0,758	0,361	Valid
Y1.3	0,779	0,361	Valid
Y1.4	0,846	0,361	Valid
Y1.5	0,858	0,361	Valid

X1.1	0.752	0,361	Valid
X1.2	0.675	0,361	Valid
X1.3	0.943	0,361	Valid
X1.4	0.554	0,361	Valid
X1.5	0.860	0,361	Valid
X2.1	0.713	0,361	Valid
X2.2	0.769	0,361	Valid
X2.3	0.779	0,361	Valid
X2.4	0.741	0,361	Valid
X2.5	0.685	0,361	Valid
X3.1	0.902	0.361	Valid
X3.2	0.790	0.361	Valid
X3.3	0.776	0.361	Valid
X3.4	0.902	0.361	Valid
X4.1	0.821	0,361	Valid
X4.2	0.656	0,361	Valid
X4.3	0.747	0,361	Valid
X4.4	0.866	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah Pebruari 2024

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan data yang tidak reliabel, sehingga tidak bisa di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias (Sugiyono, 2019). Cara menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel adalah dengan menggunakan meode *crombach alpha* > 0,70. hasil dari uji pada variabel disiplin kerja adalah 0.815, motivasi kerja 0.78, lingkungan kerja non fisik 0.863, penempatan kerja 0,770 dan kepuasan kerja 0,816, sehingga semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan reliabel.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji untuk melihat apakah residu yang didapatkannya memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2021). Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal maka dapat dilihat dengan cara melakukan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai *P-Value Asymp. Sig (2-tailed)* > nilai alpha 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Value Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dan sedangkan nilai alphanya sebesar 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ),

##### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen. Apabila nilai

*Tolerance* dan VIF-nya lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka model tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas. diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja (0.337), motivasi kerja (0.571), lingkungan kerja non fisik (0.468), penempatan kerja (0.322). Sedangkan untuk nilai VIF dari variabel disiplin kerja (2.968), motivasi kerja (1.751), lingkungan kerja non fisik (2,138), dan untuk penempatan kerja (3.103). Dengan demikian variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan varians dari residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser. Jika nilai probalitasnya > 0,05 maka model tidak mengandung gejala heteorskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja (0.976), motivasi kerja (0.444), lingkungan kerja non fisik (0.779) dan penempatan kerja (0.931) lebih besar dari pada 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2021) tujuan uji regresi berganda adalah untuk mengetahui apakah ada ketergantungan antar variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen.

Tabel 3. Analisis regresi linier berganda

Variabel	B	t <sub>Hitung</sub>	Sig.
(Constant)	2.295	1.803	0.074
Disiplin kerja	0.226	3.367	0.001
Motivasi kerja	0.284	3.829	0.000
Lingkungan kerja non fisik	0.213	2.647	0.009
Penempatan kerja	0.252	2.742	0.007

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis adalah:  $Y = 2.295 + 0.226X_1 + 0.284X_2 + 0.213X_3 + 0.252X_4 + e$ . Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta dari kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja bernilai nol maka kepuasan kerja sebesar 2.295, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (0,226), motivasi kerja (0,284), lingkungan kerja non fisik ( 0,213), penempatan



kerja (0,252) yang artinya menunjukkan nilai yang positif tersebut menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel independen akan meningkat kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,684 atau 68.4%. Hasil ini menunjukkan bahwa 68.4% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja karyawan sedangkan sisanya 31,6 % dari variabel lain. Variabel lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja diluar penelitian ini, seperti budaya organisasi, self efficacy, komitmen organisasi dan lainnya.

#### 5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) yang digunakan adalah 136 orang dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 5, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $=0,05$ ) dan untuk nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,44. Besarnya nilai  $F_{hitung}$  dari nilai  $F_{tabel}$  ( $93,506 > 2,44$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau model yang digunakan layak digunakan untuk memprediksi.

#### 6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini hasil dari pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas sebagai berikut:

Tabel 6. Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	Hipotesis
(Constant)	1.803	0.074	
Disiplin kerja	3.367	0.001	Diterima
Motivasi kerja	3.829	0.000	Diterima
Lingk. kerja non fisik	2.647	0.009	Diterima
Penempatan kerja	2.742	0.007	Diterima

Sumber: Data diolah Pebruari 2024

#### 1) Pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto.

Dalam penelitian diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 sedangkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel disiplin kerja sebesar 3,367 dan signifikansi 0,001, maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,367 > 1,657$ ) dan signifikansi

( $0,001 < 0,05$ ) hipotesis **diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja semakin meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang telah dilakukan Sumanti & Firmansyah (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja namun dalam (Rivaldo et al, 2024) mengemukakan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengujian hipotesis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,657 sedangkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja organisasi sebesar 3.829 dan signifikansi 0,000 maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.829 > 1,657$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto, **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan mempunyai suatu tujuan atau keinginan yang tinggi maka karyawan tersebut akan mengusahakan untuk mendapatkannya, jadi semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Manurung & Siagian, (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,657 sedangkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dari variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2,647 dan signifikansi 0,009 maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,647 > 1,657$ ) dan

signifikansi ( $0,009 < 0,05$ ). Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto, **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja non fisik tersebut diterapkan dengan baik, maka karyawan akan merasa semangat dan tertolong, karena lingkungan kerja adalah salah faktor yang menentukan jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan dan menjadi faktor kepuasan dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut penelitian (Ardiansyah et al., 2024; Tarmizi & Novrianti, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musarofah dan Suhermin (2021), Sumanti & Firmansyah (2021), dan Yusroh & Setiawan (2022), dan Utaminingtyas (2020).

- 4) Pengujian hipotesis penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto.

Dalam penelitian ini, diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,657 sedangkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari variabel penempatan kerja sebesar 2,742 dan signifikansi 0,007, maka  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $2,742 > 1,657$ ) dan signifikansi ( $0,007 < 0,05$ ). Hipotesis keempat yang menyatakan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR BKK Purwokerto, **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. Bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa apabila perusahaan bisa menempatkan karyawannya dengan tepat sehingga dapat membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan memberikan tugas kepada karyawan untuk dikerjakan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian yang diteliti oleh Toreh *et al.*, (2022) sedangkan hasil yang ditunjukkan oleh Garaika, (2020), Karnadi dan Pramesti (2020), menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto, sehingga apabila disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan penempatan kerja pada karyawan PT. BPR BKK Purwokerto meningkat, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPR BKK Purwokerto.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel selain disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan penempatan kerja serta dapat merubah lokasi penelitian di perusahaan lain yang bergerak dibidang lainnya seperti dagang, manufaktur dan lainnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada pihak PT. BPR BKK Purwokerto yang telah memberikan izin kepada peneli untuk melakukan penelitian.

## REFERENSI

- Ardiansyah, F.H., Sundari, S & Pujiastuti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Prosiding Management Business Innovation Conference*, 781-795
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1. Retrieved from <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/111>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ingsih, K., Yanuardani, R. L., & Suhana, S. (2021). The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838-848.
- Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Pelatihan Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) SITUBONDO. *Growth*, 18(2), 179-192.

- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya.
- Manurung, E., & Siagian, M. (2024). Performance At PT Alcotraindo Batam Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alcotraindo Batam. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 141–147.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Jurnal Values*, 1(2), 53–67. Retrieved from <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>
- Musarofah, M., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(8).
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences*. 3(9), 1–23.
- Nur, I., Abdullah, R., & Ali, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Rivaldo, T., Badri Juarsa, & Dona, E. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) SOLOK SELATAN. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(2), 443–458.
- Sedarmayanti. (2019). *Dasar-dasar K3*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Syam, A., Rina, R., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Tonasa II Dan III Kabupaten Pangkep. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Safria, A. N., Sumantri, E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 1-10.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021, March). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Vol. 8, pp. 5724-5731).
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020, April). Effect of Career Development, Work Discipline

- and Work Environment to Job Satisfaction. In *6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)* (pp. 97-100). Atlantis Press.
- Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47-65.
- Tarmizi, M., & Novrianti, D. P. (2023). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Dian Anggara Persada Siak.*
- Toreh, F. A., Sendow, G. M., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan Karir dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1305-1314.
- Utamingtyas, R. R. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Employees' Job Satisfaction At PT. Samudera Perdana Selaras. *Admisi dan Bisnis*, 21(2), 131-142.
- Werda, P. A. A., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2295–2304. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5209>
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Yushro, A., Arman, A., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(3), 290-296.