ANALISIS KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK AREA MEDAN TUNTUNGAN

Ok Dilla Syahputra[1], Hidayati Purnama Lubis[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: okdillasyahputra@gmail.com

Abstract

This study aimed to analyze the influence of job satisfaction, non-physical work environment, and work motivation on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Medan Tuntungan Area. The research employed a quantitative approach with an associative research type. The population consisted of 46 employees, all of whom were also selected as the sample using a census technique. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS version 24. The study was conducted in October 2024 – March 2025. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study showed that, both partially and simultaneously, job satisfaction, non-physical work environment, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. Therefore, hypotheses H_1, H_2, H_3, and H_4 were accepted. Among the three independent variables, work motivation was the most dominant factor influencing employee performance, as indicated by the highest t-value of 4.896. Overall, 93.8% of the variation in employee performance could be explained by job satisfaction, non-physical work environment, and work motivation. These findings also indicated a very strong relationship between employee performance and the three independent variables.

Keywords: *Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang mengelola jaringan toko swalayan Alfamart (Rhamdani, 2024). Salah satu wilayah operasionalnya terletak di Area Medan Tuntungan, Sumatera Utara, yang memiliki sejumlah cabang toko dengan jumlah karyawan yang cukup besar (Fatimah, et al., 2025). Wilayah ini melayani kebutuhan masyarakat dengan menyediakan berbagai produk kebutuhan sehari-hari. Dalam operasionalnya, Kinerja karyawan di area Medan Tuntungan memiliki peranan penting dalam mencapai target penjualan dan pelayanan di outlet masing-masing(Rhamdani, 2024). Perusahaan menekankan efisiensi kerja, kedisiplinan, serta pelayanan prima sebagai tolok ukur keberhasilan dalam meningkatkan daya saing dan kepuasan pelanggan di wilayah tersebut (Fatimah, et al., 2025).

Kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan (Rhamdani, 2024). Karyawan yang berkinerja tinggi mampu menjalankan tugas secara tepat waktu, melayani pelanggan dengan ramah, menjaga kebersihan toko, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional (Ongkowidjojo & Lestariningsih, 2025). Kinerja yang optimal berdampak langsung pada kepuasan pelanggan, peningkatan produktivitas, dan tercapainya target penjualan (Afan et al., 2021). Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan terjadi penurunan kualitas pelayanan yang dapat merusak reputasi perusahaan (Afan et al., 2021). Hal ini membuat

kinerja karyawan merupakan aset penting dalam menjaga eksistensi dan daya saing perusahaan di industri ritel (Rhamdani, 2024).

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Alfamart Area Medan Tuntungan masih menghadapi sejumlah permasalahan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan ketepatan waktu yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Hanya 23,91% karyawan yang dinilai sangat baik dalam hal ketepatan kerja, sedangkan 28,26% tergolong kurang baik. Selain itu, aspek pelayanan prima kepada pelanggan juga belum terlalu memuaskan, dengan 34,78% karyawan masuk kategori kurang baik. Permasalahan terbesar terletak pada aspek pengambilan keputusan, yang merupakan indikator penting dalam situasi kerja dinamis. Di sini, hanya 19,57% yang menunjukkan kinerja sangat baik, dan sebagian besar masih kurang inisiatif serta tidak mampu bertindak cepat dan tepat. Rendahnya kinerja ini berdampak pada efisiensi pelayanan, produktivitas kerja, serta kepuasan pelanggan. Jika tidak segera ditangani, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan performa operasional secara keseluruhan (Afan et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang turut menentukan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, permasalahan terkait kepuasan kerja muncul karena ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja. Hasil pra-survei menunjukkan hanya 33,3% karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Sementara itu, sebagian besar merasa beban kerja tinggi tidak sebanding dengan upah yang diberikan. Karyawan juga mengeluhkan kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka, serta peluang karir yang tidak jelas. Kondisi ini menciptakan ketidakpuasan emosional yang mengarah pada kejenuhan kerja dan melemahnya loyalitas terhadap perusahaan (Bilgies & Sari, 2025).

Lingkungan kerja non fisik juga menjadi salah satu penyebab utama terganggunya kinerja karyawan. Meskipun secara fisik lingkungan kerja cukup memadai, aspek non fisik seperti gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, dan pola komunikasi masih menjadi kendala. Banyak karyawan merasa diawasi secara kaku dan otoriter oleh atasan tanpa adanya pendekatan yang bersifat membangun. Dalam pra-survei, hanya 36,7% yang merasa nyaman dengan sistem pengawasan yang diterapkan. Di sisi lain, komunikasi antara atasan dan bawahan cenderung satu arah, sehingga saran dan pendapat karyawan sering kali tidak didengar. Hal ini menimbulkan rasa tidak dihargai, menghambat inisiatif, serta menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis (Subagio et al., 2024).

Motivasi kerja karyawan juga dianggap masih harus diperhatikan. Walaupun perusahaan telah menerapkan sistem bonus dan insentif, namun mekanismenya dinilai belum merata dan tidak cukup mendorong semangat kerja. Beberapa karyawan merasa upaya dan kontribusi mereka tidak mendapatkan kompensasi yang setimpal. Hal ini diperparah dengan kurangnya peluang pelatihan dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi intrinsik. Dalam pra-survei, hanya 30% responden yang merasa memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja harian, dan persentase yang sama menyatakan percaya terhadap adanya peluang pengembangan karir. Rendahnya motivasi ini menciptakan sikap apatis, turunnya semangat kerja, dan lemahnya komitmen terhadap target perusahaan (Gulo, 2025).

Ketiga permasalahan ini saling berkaitan dan memperburuk satu sama lain (Armada & Bahrun, 2024). Ketidakpuasan kerja membuat karyawan kehilangan antusiasme (Maharani & Gunawan, 2025). Lingkungan kerja yang tidak kondusif memperburuk suasana emosional dan interaksi sosial di tempat kerja (Widari & Imbayani, 2025). Sementara motivasi kerja yang lemah menurunkan keinginan untuk berprestasi atau berkembang (Saputra & Marlius, 2024).

Jika permasalahan terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja

dibiarkan berlarut-larut, maka kinerja karyawan di Alfamart Area Medan Tuntungan akan terus mengalami penurunan. Karyawan yang tidak puas dan tidak termotivasi cenderung bekerja secara asal-asalan, tidak memiliki inisiatif, dan mudah melakukan kesalahan dalam pelayanan (Putri & Nawatmi, 2024). Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menciptakan suasana kerja yang penuh tekanan dan konflik, mengganggu kolaborasi tim, serta menurunkan semangat kerja secara kolektif (Afriyeni & Utami, 2024). Akibatnya, produktivitas akan menurun, kepuasan pelanggan terganggu, dan perusahaan berpotensi kehilangan loyalitas konsumen (Afan et al., 2021). Dalam jangka panjang, kondisi ini juga akan meningkatkan tingkat *turnover*, menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi, serta menghambat pencapaian target bisnis perusahaan secara keseluruhan (Hudzaifah, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan serta rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan memotivasi karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kasmir (2018) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian berupa hasil kerja serta perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan 4 indikator utama, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya. Menurut Kasmir (2018), terdapat tiga belas faktor utama yang memengaruhi performa karyawan, yaitu: kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan dalam bekerja, kondisi kerja, kesetiaan, komitmen, serta kedisiplinan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ongkowidjojo & Lestariningsih (2025), Kumala & Saputro (2024), Armada & Bahrun (2024), Hudzaifah (2023), dan Sutisna (2021) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Kepuasan Kerja

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan menunjukkan kecintaan terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui moral kerja, kedisiplinan, serta pencapaian dalam bekerja. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator: menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

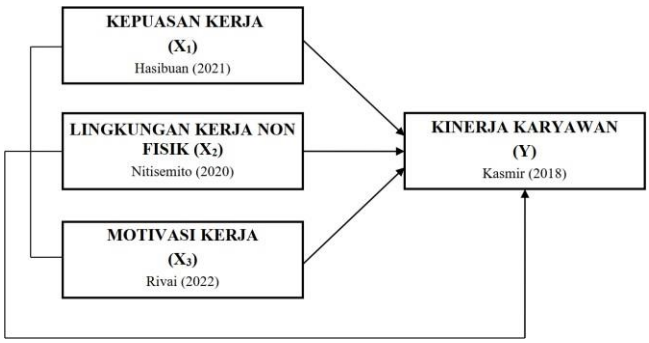
2.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Nitisemito (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek non-material di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Nitisemito (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: sistem pengawasan, kerjasama antar karyawan, hubungan antar karyawan, dan komunikasi antar karyawan.

2.4. Motivasi Kerja

Rivai (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dalam diri seorang karyawan yang menggerakkannya untuk bertindak secara positif sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Rivai (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan indikator motif, harapan, dan insentif.

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya adalah: kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan baik secara parsial maupun simultan (H_1, H_2, H_3, dan H_4).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, dengan fokus pada seluruh karyawan yang bekerja di seluruh outlet yang ada di area Medan Tuntungan yang berjumlah 46 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil juga 46 orang responden dengan teknik sampling yang digunakan sampling jenuh (sensus). Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai Maret 2025. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah simple random sampling. Penelitian ini mengkaji tiga variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan tujuan asosiatif, di mana analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS 24.0.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert (1 hingga 5) guna mengukur persepsi responden secara kuantitatif (Manullang & Pakpahan, 2022). Sebelum proses analisis dimulai, data terlebih dahulu diuji untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas (Wakhyuni et al., 2021). Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan data untuk analisis regresi (Darmilisani, 2021).

Model analisis regresi yang digunakan mengacu pada bentuk persamaan sebagai berikut: $\mathbf{Y = \alpha + ß_1X_1 + ß_2X_2 + ß_3X_3 + e,}$ di mana Y merupakan variabel Kinerja Karyawan, α adalah nilai konstanta, $ß_1$ sampai $ß_3$ merupakan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja), serta e menunjukkan kesalahan residual (Hasibuan, 2022). Pengujian hipotesis dilakukan secara individual menggunakan uji t dan secara bersama-sama menggunakan uji F (Saragih & Purba, 2024). Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengujian terhadap koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui proporsi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ritonga, et al.,

2020).

4. HASIL DAN DISKUSI

4.1.Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Kelayakan dari Setiap Pertanyaan pada Variabel

Item Pertanyaan	r_{hitung} Kepuasan Kerja (X_1)	r_{hitung} Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	r_{hitung} Motivasi Kerja (X_3)	r_{hitung} Kinerja Karyawan (Y)	r_{kritis}	Keterangan
1	**0,725**	**0,739**	**0,729**	**0,860**	0,300	Layak
2	**0,595**	**0,640**	**0,845**	**0,654**	0,300	Layak
3	**0,595**	**0,761**	**0,573**	**0,600**	0,300	Layak
4	**0,877**	**0,753**	**0,731**	**0,658**	0,300	Layak
5	**0,687**	**0,776**	**0,808**	**0,542**	0,300	Layak
6	**0,736**	**0,620**	**0,846**	**0,644**	0,300	Layak
7	**0,777**	**0,563**	-	**0,636**	0,300	Layak
8	**0,403**	**0,852**	-	**0,848**	0,300	Layak
9	**0,577**	-	-	-	0,300	Layak
10	**0,601**	-	-	-	0,300	Layak

Dari hasil uji validitas, seluruh item dalam variabel Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai rhitung yang melebihi r_{kritis}, yaitu > 0,300. Hal ini membuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan karena valid (Setiawan, 2022).

Uji Reliabilitas

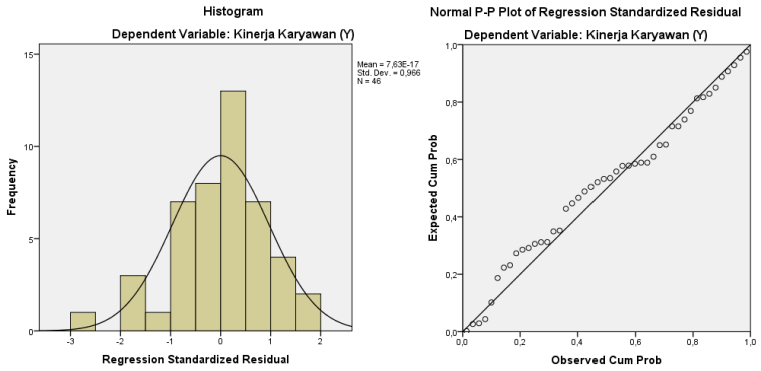
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dari Setiap Variabel

Variabel	Reliability Statistics			Kesimpulan
	Cronbach's Alpha	*N of Items*	*Cronbach's Alpha Minimal*	
Kepuasan Kerja (X_1)	**0,900**	10	0,70	Andal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	**0,910**	8	0,70	Andal
Motivasi Kerja (X_3)	**0,907**	6	0,70	Andal
Kinerja Karyawan (Y)	**0,895**	8	0,70	Andal

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk keempat variabel, yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, semuanya melebihi angka 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar 2. Kurva Histogram dan Grafik P-P Plot Normalitas

Visualisasi histogram memperlihatkan distribusi yang membentuk kurva lonceng yang simetris, sedangkan pada grafik P-P Plot, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, yang menandakan distribusi mendekati normal (Setiawan et al., 2018).

Tabel 3. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0,0000000
	Std. Deviation	1,60113935
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		**0,200**[c,d]

Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 artinya bahwa data berdistribusi normal dan lolos dari asumsi normalitas karena lebih besar dari 0,05 (Wakhyuni & Wening, 2021).

Uji Multikolinearitas

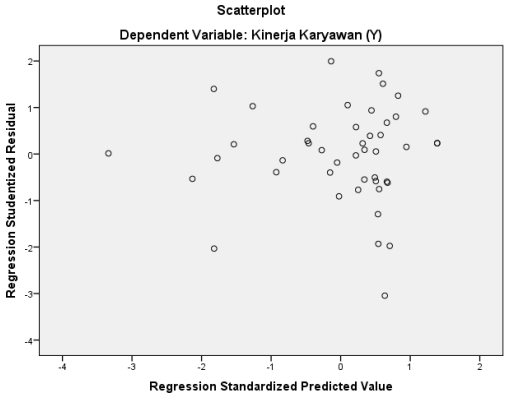
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]					
Model	*Collinearity Statistics*				Kesimpulan
	Tolerance	*Tolerance Minimal*	*VIF*	*VIF Maksimal*	
1 (*Constant*)					
Kepuasan Kerja (X_1)	**0,339**	0,10	**2,954**	10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	**0,122**	0,10	**8,199**	10	
Motivasi Kerja (X_3)	**0,116**	0,10	**8,655**	10	
a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)					

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10

serta VIF di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model, sehingga model layak digunakan dalam regresi linear (Waruwu & Aina, 2022).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Titik-titik data scatterplot yang berjumlah 46 titik telah tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal nol. Hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Andika, 2019).

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

***Coefficients*[a]**

Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(*Constant*)	0,784		
	Kepuasan Kerja (X_1)	**0,579**	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	**0,432**	Sig. > 0,05	Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja (X_3)	**0,481**	Sig. > 0,05	
a. *Dependent Variable*: Absolute_Residual				

Uji Glejser juga mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas melebihi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas dan model regresi memenuhi asumsi klasik (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

***Coefficients*[a]**

Model		*UnStandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
		B	Std. Error	Beta		
1	(*Constant*)	**1,261**	1,273			
	Kepuasan Kerja (X_1)	**0,118**	0,055	0,136	Positif	11,8%
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	**0,324**	0,102	0,337	Positif	32,4%
	Motivasi Kerja (X_3)	**0,657**	0,134	**0,533**	Positif	65,7%
a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)						

Hasil perhitungan regresi linear berganda menunjukkan model regresi sebagai berikut: (Hasibuan, 2022)

$$\mathbf{Y = 1{,}261 + 0{,}118X_1 + 0{,}324X_2 + 0{,}657X_3 + e}$$

Konstanta sebesar 1,374 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dalam kondisi konstan (nol), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 1,261 (Manullang & Pakpahan, 2022).

Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,118 satuan atau 11,8% dengan asumsi variabel lainnya tetap. Peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,324 satuan atau 32,4%. Sementara itu, setiap kenaikan satu satuan pada Motivasi Kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657 satuan atau 65,7%, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling kuat (Rahayu, 2024). Seluruh variabel independen terindikasi berpengaruh positif karena bernilai positif yang artinya peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen, begitu juga sebaliknya (Rizky, 2022).

Motivasi kerja memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,533, diikuti oleh lingkungan kerja non fisik (0,337) dan kepuasan kerja (0,136), sehingga secara relatif dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan (Sujarweni, 2022).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

***Coefficients*[a]**						
Model		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
1	(*Constant*)	0,991		0,327		
	Kepuasan Kerja (X_1)	**2,146**	2,018	**0,038**	Sig. < 0,05	Signifikan
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	**3,185**	2,018	**0,003**	Sig. < 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja (X_3)	**4,896**	2,018	**0,000**	Sig. < 0,05	Signifikan
a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan (Y)						

Semua variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga secara statistik dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Saragih & Purba, 2024). Selain itu, setiap t_{hitung} yang dihasilkan selalu lebih besar dari t_{tabel} (2,018) sehingga hal ini memperkuat bahwa adanya pengaruh signifikan (Saragih & Purba, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan secara nyata meningkatkan kinerja individu dalam organisasi (Sujarweni, 2022).

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]									
	Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F_{hitung}	F_{tabel}	*Sig.*	*Syarat Sig.*	Kesimpulan
1	*Regression*	1891,353	3	630,451					
	Residual	115,364	42	2,747	**229,525**	2,827	**0,000[b]**	Sig. < 0,05	Signifikan
	Total	2006,717	45						
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)									
b. *Predictors*: (*Constant*), Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisi (X_2), Motivasi Kerja (X_3)									

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 229,525 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,827 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan secara komprehensif (Rahayu, 2024).

Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	**0,971**[a]	0,943	**0,938**	1,65734

Predictors: (*Constant*), Kepuasan Kerja (X_1), Lin kungan Kerja Non Fisik (X_2), Motivasi Kerja (X_3)
b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R *Square*) diperoleh sebesar 0,943, yang berarti sebesar 94,3% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepuasan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sementara itu, sisanya sebesar 5,7% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model penelitian ini (Sibagariang et al., 2025). Nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,938 atau 93,8% menunjukkan bahwa model regresi cukup kuat dan stabil meskipun memperhitungkan jumlah variabel prediktor (Lubis & Amiyananda, 2024). Dengan demikian, model regresi yang dibangun memiliki daya prediksi yang sangat baik terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1. Diskusi

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki peran yang nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif (Maharani & Gunawan, 2025). Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,118, serta nilai t_{hitung} 2,146 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,018 dan signifikansi sebesar 0,038. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t parsial, diketahui bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebesar 11,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek psikologis dan emosional yang tertanam dalam kepuasan kerja, seperti rasa senang, cinta terhadap pekerjaan, moral kerja yang tinggi, kedisiplinan, serta pencapaian prestasi, mampu membentuk dorongan intrinsik bagi individu dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Bilgies & Sari, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H_1 yang membuktikan bahwa hipotesis H_1 terbukti benar dan dapat diterima.

Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang lebih intensif, serta inisiatif yang lebih kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab (Gulo, 2025). Kepuasan kerja membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan sistem organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi internal untuk bekerja lebih giat (Saputra & Marlius, 2024). Faktor-faktor seperti pengakuan atas hasil kerja, kesesuaian antara peran pekerjaan dengan harapan pribadi, serta hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, semuanya turut berkontribusi dalam menciptakan kepuasan kerja (Putri & Nawatmi, 2024).

Sikap mencintai pekerjaan mendorong individu untuk tidak sekadar bekerja sesuai arahan, melainkan juga mencari peluang untuk memberikan hasil terbaik (Maharani & Gunawan, 2025). Hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta pengambilan

keputusan yang lebih bijaksana dalam situasi kerja sehari-hari (Bilgies & Sari, 2025). Kedisiplinan dan moral kerja yang baik sebagai bagian dari kepuasan kerja juga berimplikasi pada kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap prosedur, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas, yang semuanya berdampak langsung pada pencapaian target organisasi (Sutisna, 2021).

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan di perusahaan ini menunjukkan bahwa ketika kondisi psikososial dan emosional karyawan terpenuhi, maka akan terbentuk iklim kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan emosional pegawainya berpeluang lebih besar untuk mencapai target bisnis secara berkelanjutan (Rizky, 2024).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik merupakan dimensi kerja yang tidak berwujud, namun memiliki daya pengaruh kuat terhadap kinerja individu dalam organisasi (Widari & Imbayani, 2025). Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linear berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,324, serta nilai t_{hitung} 3,185 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,018. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,003 menunjukkan adanya hubungan nyata antara kondisi lingkungan kerja non fisik dengan pencapaian performa kerja, dengan kontribusi sebesar 32,4%. Hal ini menunjukkan indiakt-r-indikator lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fadlillah & Ellesia, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H_2 yang membuktikan bahwa hipotesis H_2 terbukti benar dan dapat diterima.

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek seperti sistem pengawasan yang adil, hubungan kerja yang sehat, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama yang saling mendukung (Afriyeni & Utami, 2024). Ketika karyawan merasa diawasi secara proporsional dan diberikan umpan balik konstruktif, mereka cenderung bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab (Widari & Imbayani, 2025). Hubungan interpersonal yang harmonis antara sesama rekan maupun atasan bawahan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman secara psikologis (Subagio et al., 2024). Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari (Priyatno & Yuliana, 2025).

Komunikasi yang efektif menjadi sarana penyampaian instruksi, evaluasi, maupun aspirasi yang mendukung kelancaran operasional perusahaan (Subagio et al., 2024). Dalam hal ini, karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Subagio et al., 2024). Kolaborasi tim yang terbangun dengan baik akan menciptakan sinergi kerja yang mempercepat proses penyelesaian tugas serta meningkatkan produktivitas secara kolektif (Risnani et al., 2025).

Ketika seluruh komponen lingkungan kerja non fisik berfungsi secara optimal, tercipta kondisi kerja yang kondusif secara psikososial (Bilgies & Sari, 2025). Keberadaan suasana kerja yang mendukung secara emosional mampu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Priyatno & Yuliana, 2025). Hal tersebut berperan dalam memelihara dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan pada seluruh lini operasional PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama yang mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara optimal (Putri & Nawatmi, 2024). Dalam penelitian ini, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,657, nilai t_{hitung} sebesar 4,896 yang melebihi t_{tabel} 2,018, serta tingkat signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula performa yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas (Fadlillah & Ellesia, 2025). Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H_3 yang membuktikan bahwa hipotesis H_3 terbukti benar dan dapat diterima.

Motivasi kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu motif, harapan, dan insentif (Rivai, 2022). Motif mengacu pada dorongan internal yang mendorong individu untuk berperilaku produktif demi memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan (Priyatno & Yuliana, 2025). Harapan merujuk pada keyakinan bahwa upaya yang dilakukan akan membuahkan hasil yang diinginkan, baik dalam bentuk pengakuan, promosi, maupun pencapaian target (Priyatno & Yuliana, 2025). Sementara itu, insentif berfungsi sebagai penguat eksternal yang memperkuat semangat kerja, seperti bonus, penghargaan, atau peningkatan status kerja (Fadlillah & Ellesia, 2025).

Di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka menunjukkan komitmen lebih besar terhadap pekerjaan, kesediaan untuk bekerja lebih giat, serta keinginan untuk terus berkembang. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan pencapaian target individu maupun tim. Motivasi kerja yang terjaga juga berkontribusi dalam menurunkan tingkat absensi dan turnover karena karyawan merasa dihargai serta memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan (Saputra & Marlius, 2024).

Kehadiran sistem penghargaan berbasis kinerja, pelatihan yang relevan, serta budaya organisasi yang mendukung perkembangan karier menjadi faktor penguat motivasi secara berkelanjutan (Putri & Nawatmi, 2024). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik akan lebih proaktif, inovatif, dan fokus pada pencapaian hasil kerja yang maksimal (Afriyeni & Utami, 2024). Temuan ini mempertegas bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja, menjadikannya sebagai variabel dominan dalam membentuk performa unggul di lingkungan kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan, diperoleh bukti empirik bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai F_{hitung} sebesar 229,525 yang melebihi F_{tabel} sebesar 2,827, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Model regresi yang digunakan secara statistik terbukti mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara valid. Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis H_4 yang membuktikan bahwa hipotesis H_4 terbukti benar dan dapat diterima.

Kinerja karyawan dalam hal ini dipahami sebagai hasil dari akumulasi antara *output* kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, termasuk efisiensi waktu dan efektivitas biaya dalam pelaksanaan tugas (Kumala & Saputro, 2024). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas yang diuji memiliki kontribusi kolektif terhadap peningkatan performa kerja. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,938 yang menunjukkan bahwa 93,8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja. Hanya 6,2% sisanya yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (Hudzaifah, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2018), bahwa terdapat tiga belas faktor utama yang memengaruhi performa karyawan, yaitu: kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan dalam bekerja, kondisi kerja, kesetiaan, komitmen, serta kedisiplinan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ongkowidjojo & Lestariningsih (2025), Kumala & Saputro (2024), Armada & Bahrun (2024), Hudzaifah (2023), dan Sutisna (2021) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berperan dalam membentuk sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, menciptakan keterikatan antara individu dengan tugas yang diemban (Fatimah, et al., 2025). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan moral kerja tinggi, disiplin, dan pencapaian kinerja yang stabil (Hudzaifah, 2023). Sementara itu, lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh melalui terciptanya relasi kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi yang sehat antar individu dalam organisasi (Risnani et al., 2025). Lingkungan yang mendukung secara psikologis memungkinkan karyawan merasa aman, dihargai, dan mampu mengekspresikan potensi kerja secara optimal (Subagio et al., 2024).

Motivasi kerja tampil sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi tertinggi, yakni sebesar 0,657, serta nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 4,896 yang juga secara signifikan melebihi t_{tabel} (2,018). Motivasi kerja mencakup unsur motif, harapan, dan insentif yang membentuk dorongan internal serta eksternal untuk mencapai tujuan kerja (Rivai, 2022). Di perusahaan yang beroperasi dalam sektor distribusi ritel seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dinamika kerja berlangsung cepat dan menuntut ketahanan fisik maupun mental dari karyawan (Fatimah, et al., 2025). Dalam situasi seperti ini, motivasi berfungsi sebagai penopang utama dalam menjaga semangat, produktivitas, dan komitmen terhadap target (Armada & Bahrun, 2024).

Motif yang terinternalisasi secara kuat pada karyawan mendorong pencapaian tanpa perlu tekanan eksternal (Ongkowidjojo & Lestariningsih, 2025). Harapan terhadap hasil kerja, seperti pengakuan, kenaikan jabatan, maupun apresiasi non-material, menciptakan optimisme dan antusiasme dalam berkontribusi (Kumala & Saputro, 2024). Sementara insentif, baik berupa materi maupun non-materi, memberikan umpan balik yang memperkuat perilaku positif (Rivai, 2022). Ketika motivasi terjaga secara konsisten, karyawan menunjukkan konsentrasi tinggi terhadap tugas, bersikap proaktif dalam menyelesaikan masalah, serta menjaga standar kualitas kerja secara berkelanjutan (Maharani & Gunawan, 2025).

Gabungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja membentuk suatu ekosistem kerja yang seimbang secara psikologis dan fungsional (Ongkowidjojo & Lestariningsih, 2025). Namun, motivasi kerja memberikan pengaruh lebih luas karena bertindak sebagai energi penggerak utama bagi seluruh perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang termotivasi tinggi tidak hanya menunjukkan performa kerja yang baik, tetapi juga mampu menularkan energi positif kepada rekan kerja lain (Kumala & Saputro, 2024). Keunggulan motivasi kerja terletak pada kapasitasnya untuk menciptakan dorongan kerja yang bersifat berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Bilgies & Sari, 2025). Dengan demikian, strategi manajerial yang memfokuskan pengembangan motivasi karyawan akan memberikan dampak yang lebih nyata dalam mendongkrak kinerja organisasi secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui uji regresi linear berganda, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan dengan nilai signifikansi 0,038.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan dengan nilai signifikansi 0,003.
3. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan dengan nilai signifikansi 0,000.
4. Kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Medan Tuntungan dengan nilai signifikansi 0,000 dan F_{hitung} sebesar 229,525.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan bagi perusahaan agar memberikan apresiasi rutin atas pencapaian kerja yang dihasilkan karyawan agar karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan.
2. Berdasarkan hasil pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, maka disarankan bagi perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka dan harmonis antara atasan dan bawahan.
3. Berdasarkan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan bagi perusahaan agar menerapkan sistem insentif yang adil dan transparan sesuai pencapaian individu untuk menjaga sekaligus meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengaruh pengaruh simultan, maka disarankan bagi perusahaan agar memberikan pelatihan berkelanjutan, melakukan evaluasi yang objektif, dan memberikan bimbingan teknis yang sesuai dengan tugas dan beban kerja karyawan.

REFERENSI

Afan, N. A., Lubis, H. P., Nathanael, D., & Soraya, E. (2021, December). Analysis of Consumer Decisions to Buy Products at Alfamart Medan Retail Stores Using Psychological Factors as Predictors. In *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology* (Vol. 3, pp. 444-453).

Afriyeni, A., & Utami, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) Kabupaten Pasaman Barat. *Ensiklopedia of Journal*, *6*(3), 63-70.

Andika, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant, 11*(1), 189-206.

Armada, A., & Bahrun, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, *4*(1), 87-98.

Bilgies, A. F., & Sari, R. W. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(1), 329-336.

Darmilisani, D. (2021). Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Lingkungan Kerja Pada Kantor Direksi Pt Socfin Indonesia Medan. *Jumant, 13*(1), 1-14.

Fadlillah, M. Y., & Ellesia, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan PBB Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(1), 2194-2204.

Fatimah, S., Alfahmi, M., & Darmilisani, D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Economics and Digital Business Review*, *6*(2), 127-135.

Gulo, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *8*(1), 296-310.

Hasibuan, H. A. (2022). Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, *3*(1), 115-122.

Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hudzaifah, K. N. (2023, February). Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran yang Ada di Kota Rantau Perapat. In *Unikal National Conference* (pp. 540-550).

Lubis, H. P., & Amiyananda, F. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada E-Commerce Shopee: Studi Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(1), 599-606.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: Rajawali Pers.

Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, *10*(4), 2846-2855.

Maharani, A., & Gunawan, K. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Karya Sahabat. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *3*(4), 456-463.

Manullang, M. & Pakpahan, M. (2022). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis.* Bandung: Cipta Pustaka Media.

Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ongkowidjojo, A. F., & Lestariningsih, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Sidoarjo III. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *14*(1).

Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon: Journal of Management (EJoM)*, *3*(1), 55-66.

Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK-Semarang. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), *8*(1), 1225-1236.

Rahayu, S. (2024, August). Analysis of Work Motivation and Work Stress on Employee Performance at Starbucks Medan. In *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, No. 1, pp. 1114-1126).

Rhamdani, N. (2024). Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *2*(1), 154-160.

Risnani, R. P., Sugiati, G. A., & Sumartini, A. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, *7*(1), 40-47.

Rizky, M. C. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Terhadap Fleksibilitas Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Pada PT Kalfaz Sadhara. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *6*(4), 802-808.

Rizky, M. C. (2024). Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, *6*(3), 94-98.

Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, *5*(1).

Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *Jumant, 12*(2), 30-44.

Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.

Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(2), 1181-1194.

Saragih, M. G, & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66.

Setiawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Raysa Pemadam Joglo. *Jurnal Syntax Transformation*, *3*(1), 1-5.

Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., & Nasution, M. D. T. P. (2018). The Effect Of Organizational Commitment, Work Climate And Career Development Toward Employee's Work Morale At Universitas Pembangunan Panca Budi. *Human Resources, 2, 15-16.*

Sibagariang, H., Malikhah, I., & Waruwu, A. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. *Economics and Digital Business Review*, *6*(1), 921-934.

Subagio, A., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor

Plant Tambun II. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, *3*(1), 199-210.

Sujarweni, W. (2022). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, *8*(3).

Wakhyuni, E., Setiawan, N., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *Jurnal Pionir*, *7*(2), 57-72.

Wakhyuni, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse Narkoba Polda DIY. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, *2*(10), 1804-1815.

Waruwu, A. A., & Aina, A. (2022). Determinan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, *1*(1), 93-105.

Widari, I. G. A., & Imbayani, I. G. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi Cabang Denpasar Timur. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *27*(1).