

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGALAMAN KERJA DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PTPN III KEBUN SEI SILAU  
KABUPATEN ASAHAN**

**Rizki Alaina<sup>1</sup>, Rosnaida<sup>2</sup>**

[rizkiaina07@gmail.com](mailto:rizkiaina07@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran  
Telp. 0623-347222. Email : [ekonomiuna@yahoo.com](mailto:ekonomiuna@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisis data dengan regresi linear berganda, metode penarikan sampel adalah sampel jenuh yang berjumlah 50 responden. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 3,928 + 0,306X_1 + 0,237X_2 + 0,239X_3$ . Hasil uji-F, secara simultan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} (25,314) > F_{tabel} (2,81)$ . Hasil uji-t, secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (2,850) > t_{tabel} (2,011)$ , pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,079) > t_{tabel} (2,011)$  serta karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} (3,499) > t_{tabel} (2,011)$ . Hasil uji- $R^2$ , nilai *adjusted R square* sebesar 0,598, artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 59,8% sedangkan 40,2% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

**Pendahuluan**

Karyawan memiliki kewajiban dan hak yang diperoleh dari perusahaan tempatnya bekerja. Kewajiban tersebut pada dasarnya menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya sehingga apa yang mereka lakukan merupakan wujud kecintaannya pada pekerjaan seperti yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja (karyawan) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan undang-undang tersebut, diharapkan karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan serta merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja pada setiap karyawan merupakan sikap yang positif meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Salah satu perusahaan yang banyak menyerap karyawan yaitu PTPN III KebunSei Silau Kabupaten Asahan, dimana perusahaan ini adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan bagian dari manajemen PTPN III Distrik Asahan, memiliki area produksi perkebunan kelapa sawit dan karet dengan luas masing- masing sekitar 9.602 hektar dan 2.081 hektar yang tersebar di wilayah kerja Kecamatan Setia Janji, Kabupaten Asahan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka menyampaikan sejumlah keluhan, antara lain 1) lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung seperti peralatan kerja yang masih minim dan fasilitas kerja belum memadai, 2) manajer menganggap karyawan

belum berpengalaman sehingga kurang mahir dalam menguasai pekerjaan dan masih harus ditingkatkan, serta 3) karakteristik pekerjaan menyebabkan beberapa karyawan harus lebih fokus dan serius dalam menyelesaikannya.

Faktor pertama berasal dari lingkungan kerja fisik, peralatan kerja yang sudah seharusnya diganti seperti kursi yang sudah tidak layak pakai karena hampir rusak, kurangnya jumlah lemari arsip sehingga terlihat tumpukan berkas di belakang dan di depan meja karyawan yang membuat kesan kantor kurang bersih, ditambah dengan terjadinya kebocoran pada beberapa titik ruangan yang menyebabkan karyawan harus menampungnya dengan wadah ketika sedang hujan, maka lingkungan kerja fisik ini berdampak buruk terhadap kepuasan kerja karyawan jika tidak segera ditangani oleh manajemen PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

Selanjutnya pada pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, bahwa berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan masih belum menunjukkan pengalaman kerja karena rutinitas pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan hasil yang dicapai belum memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan meskipun seluruh karyawan telah bekerja di atas 1 tahun masa kerja, sehingga pengalaman kerja berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Faktor berikutnya diduga berasal dari karakteristik pekerjaan, bahwa mereka mengeluh bahwa larangan bekerja dengan cara sendiri atau tidak diberikan hak khusus karena harus diselesaikan dengan standar kerja perusahaan. Karyawan bekerja harus menggunakan prosedur kerja meskipun karyawan menganggap bahwa cara kerja mereka sendiri lebih efektif dan efisien, namun tidak mendapatkan izin oleh manajer.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbetuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi karyawan (Siagian, 2014). Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya (Sunnyoto, 2013).

Lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan beberapa indikator di bawah ini:

1. Bangunan tempat kerja, yaitu bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai, sebagai pendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.
3. Fasilitas, dimana fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses membentuk pemahaman, pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas (Bangun, 2012). Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Handoko, 2017).

Pengalaman kerja memiliki indikator pengukurannya seperti pada uraian berikut:

1. Masa kerja, yaitu pekerjaan yang dilakukan secara rutinitas akan membawa seorang karyawan untuk memahami setiap proses pekerjaannya sehingga semakin lama seorang karyawan menangani satu jenis pekerjaan, maka pengalaman kerja sudah tentu akan lebih baik.
2. Tingkat kemahiran, yakni adaptasi yang baik membawa pengalaman kerja yang maksimal dan didukung keterampilan yang mampu dengan cepat diperoleh sehingga menjadi kegiatan yang rutin.
3. Penguasaan pekerjaan, yaitu aspek alat kerja menjadi tantangan tersendiri bagi seorang karyawan karena apabila sanggup untuk menggunakannya, maka pekerjaan akan diselesaikan dengan mudah dan tepat.

## Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan, dimana program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dan cara membantu manajemen memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab (Simamora, 2015).

Karakteristik pekerjaan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan jenis tugas yang diemban karyawan (Sumarsono, 2015).

Karakteristik pekerjaan dapat diukur dengan beberapa indikator, seperti:

1. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
2. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan atau metode yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
3. Identitas tugas, yaitu aktivitas karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
5. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik, dimana karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan

akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Nuraini, 2013).

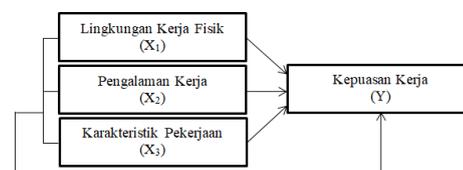
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, dimana kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013).

Variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya:

1. Pekerjaan, dimana isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
4. Rekan kerja, dimana seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan sendiri bagaimana rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu (Erlina, 2011). Maka, kerangka konseptual pada penelitian ini akan disajikan pada gambar di bawah ini:



## Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang menggunakan proses data berupa angka sebagai alat menganalisis dan melakukan kajian penelitian, terutama tentang apa yang sudah diteliti sebelumnya (Sujarweni, 2014). Sifat penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan fenomena yang terjadi secara faktual, sistematis dan akurat. Maka, deskriptif kuantitatif dilakukan.

## Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor PTPN III Kebun Sei Silau yang beralamat di Kecamatan Setia Janji, Kabupaten Asahan pada Juni hingga September 2022.

## Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang, tidak termasuk manajer PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan. Sampel pada penelitian ini ditentukan jumlahnya menggunakan metode sampel jenuh, maka sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 50 responden.

## Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, melalui hasil pengamatan pada karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan serta tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan.
2. Data sekunder, melalui jurnal mahasiswa, yaitu jurnal yang dilakukan untuk mengamati variabel-variabel dan hasil penelitian, buku manajemen SDM dan metode penelitian serta *internet*.

## Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, bertujuan untuk mengetahui masalah yang terjadi sehingga menemukan fenomena yang akan diangkat menjadi bahasan penelitian.
2. Observasi, dilakukan setelah wawancara dengan cara mengamati subjek penelitian yaitu karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka indikator dinyatakan valid.

untuk mengukur kelompok kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

## Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan kerja
- a : Konstanta
- $b_1$  : Koefisien regresi lingkungan kerja fisik
- $b_2$  : Koefisien regresi pengalaman kerja
- $b_3$  : Koefisien regresi karakteristik pekerjaan
- $X_1$  : Lingkungan kerja fisik
- $X_2$  : Pengalaman kerja
- $X_3$  : Karakteristik pekerjaan
- e : Kesalahan pengganggu

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal dengan menggunakan dua jenis uji, yaitu grafik dan statistik.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Teknik mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik *scatterplot*.

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji-F)

$H_0: b_1=b_2=b_3=0$ , artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

Kriteria untuk uji-F, yaitu:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (signifikansi  $< 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (signifikansi  $> 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji Parsial (Uji-t)

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

Kriteria untuk uji-t (parsial), yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (signifikansi  $< 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (signifikansi  $< 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Koefisien determinasi menerangkan uji rasio yang dihasilkan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. koefisiendeterminasi menjelaskan regresi yang terjadi pada seluruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Indikator hasil ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square*.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan rumus  $n - 2 = 50 - 2 = 48$  dan menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sesuai dengan koefisien korelasi sederhana sebesar 0,2787.

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
P1	0,425	0,2787	Valid
P2	0,291	0,2787	Valid
P3	0,329	0,2787	Valid
P4	0,778	0,2787	Valid
P5	0,723	0,2787	Valid
P6	0,735	0,2787	Valid
P7	0,481	0,2787	Valid
P8	0,443	0,2787	Valid
P9	0,472	0,2787	Valid
P10	0,431	0,2787	Valid
P11	0,331	0,2787	Valid
P12	0,377	0,2787	Valid
P13	0,322	0,2787	Valid
P14	0,429	0,2787	Valid
P15	0,378	0,2787	Valid

Seluruh pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*)  $> r_{tabel}$  (0,2787), sehingga seluruh item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

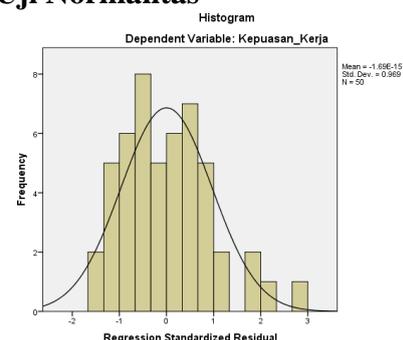
Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	0,702	$> 0,60$	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,838	$> 0,60$	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0,714	$> 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,687	$> 0,60$	Reliabel

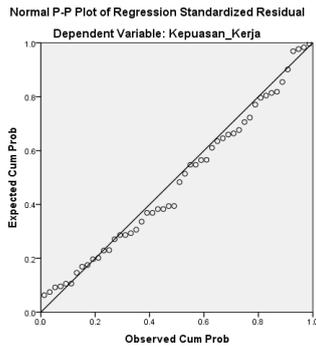
Nilai *cronbach's alpha* yaitu lingkungan kerja fisik (0,702), pengalaman kerja (0,838), karakteristik pekerjaan (0,714) dan kepuasan kerja (0,687)  $> 0,60$  sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

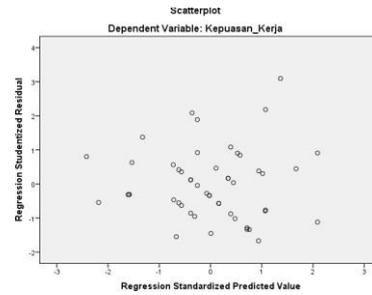
#### Hasil Uji Normalitas



Garis lengkungan melewati seluruh diagram yang tersebar dan membentuk lonceng serta tidak terlihat miring ke kiri maupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Data distribusi normal karena titik-titik diawali dari angka (0,0) dan mengikuti serta terus mendekat dengan garis diagonal disepanjang sumbu X dan Y.



Seluruh titik-titik menyebar diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y), maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.01484676
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		.592

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Nilai *A.symp.Sig* 0,592 > 0,05 sehingga data pada penelitian ini terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *VIF* (*variance inflation factor*).

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan_Kerja_Fisik	.672	1.487
Pengalaman_Kerja	.622	1.608
Karakteristik_Pekerjaan	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Nilai *tolerance* setiap variabel bebas diantaranya lingkungan kerja fisik (0,672), pengalaman kerja (0,622) dan karakteristik pekerjaan (0,848). Sementara nilai *VIF* lingkungan kerja fisik (1,487), pengalaman kerja (1,608) dan karakteristik pekerjaan (1,180), artinya masing-masing variabel terhindar dari gejala multikolinearitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* berikut:

#### Hasil Uji Hipotesis

##### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan (korelasi) yang dihasilkan variabel bebas terhadap kepuasan kerja.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.928	1.271	
1 Lingkungan_Kerja_Fisik	.306	.107	.315
Pengalaman_Kerja	.237	.077	.354
Karakteristik_Pekerjaan	.239	.068	.344

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan hasil *output* statistik adalah  $Y = 3,928 + 0,306X_1 + 0,237X_2 + 0,239X_3$ .

1. Konstanta 3,928 menjelaskan bahwa jika nilai yang dihasilkan variabel lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan adalah nol, maka nilai kepuasan kerja tetap (konstan) sebesar 3,928.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik 0,306, maka setiap terjadi penambahan variabel lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkankepuasan kerja sebesar 0,306 satuan.
3. Koefisien regresi pengalaman kerja 0,237, maka setiap terjadi penambahan variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,237 satuan.
4. Koefisien regresi karakteristik pekerjaan 0,239, maka setiap terjadi penambahan variabel karakteristik pekerjaan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,239 satuan.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen seperti kondisi kerja, kompensasi dan deskripsi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%  $df = (n - k) - 1 = (50 - 3) - 1 = 46$  adalah 2,81.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	83.314	3	27.771	25.314	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	50.466	46	1.097		
Total	133.780	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Pekerjaan, Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Pengalaman\_Kerja

Nilai  $F_{hitung}$  (25,314) >  $F_{tabel}$  (2,81) dan

nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan  $df = n - k = 50 - 3 = 47 = 2,011$ .

Model	t	Sig.
(Constant)	3.091	.003
1 Lingkungan_Kerja_Fisik	2.850	.007
Pengalaman_Kerja	3.079	.003
Karakteristik_Pekerjaan	3.499	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, diantaranya:

1. Nilai  $t_{hitung}$  (2,850) >  $t_{tabel}$  (2,011) dan nilai signifikansi ( $0,007 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  (3,079) >  $t_{tabel}$  (2,011) dan nilai signifikansi ( $0,003 < 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Nilai  $t_{hitung}$  (3,499) >  $t_{tabel}$  (2,011) dan nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_a$

- parsial karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ) adalah variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena nilai  $t_{hitung}$  (3,499) tertinggi diantara variabel bebas lainnya pada penelitian ini.

### Hasil Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (uji-R<sup>2</sup>) yaitu uji yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh regresi seluruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas.

#### Model Summary<sup>b</sup>

diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.598	1.047

a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Pekerjaan,

Lingkungan\_Kerja\_Fisik, Pengalaman\_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,598, artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 59,8% sedangkan 40,2% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji-F, secara simultan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan dengan nilai  $F_{hitung}$  (25,314) >  $F_{tabel}$  (2,81) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan diduga berasal dari lingkungan kerja fisik yang tidak memadai, pengalaman kerja karyawan yang masih lemah serta karakteristik pekerjaan yang belum sesuai dengan tugas yang dilakukan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan apabila PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan mampu menambah lingkungan kerja

fisik, karyawan mengeluarkan segenap kemampuannya dalam bekerja serta karakteristik kerja yang sesuai dengan apa yang karyawan miliki, sehingga hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Abdul Kadir, dkk (2017) yang menyatakan bahwa hasil uji-F, secara simultan karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Ella Anastasya Sinambela (2020), secara simultan pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta pada penelitian Joko Sabtohadhi, dkk (2019), secara simultan karakteristik individu dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t, secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,850) >  $t_{tabel}$  (2,011) dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbetuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Masih terlihat kurang baiknya lingkungan kerja fisik yang tersedia di PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai positif dan pengaruh signifikan pada analisis regresi linear berganda dan uji parsial. Hal ini membuktikan bahwa apabila PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan mampu meningkatkan lingkungan kerja fisik yang dibutuhkan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sehingga terbukti bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Herman Surijadi

dan Yuslan Idris (2020) serta pada penelitian Putri Burhami, dkk (2018) yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji-t, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,079) >  $t_{tabel}$  (2,011) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Pengalaman kerja adalah proses membentuk pemahaman, pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya pengalaman kerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dan menjadi bagian dari ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan.

Analisis regresi linear berganda dan uji parsial menghasilkan nilai positif dan pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa rutinitas karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan akan meningkatkan pengalaman kerja serta akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ella Anastasya Sinambela (2020) serta pada penelitian Joko Sabtohadhi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji-t, secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan dengan nilai

$t_{hitung} (3,499) > t_{tabel} (2,011)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Karakteristik pekerjaan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan jenis tugas yang diemban karyawan. Kemampuan karyawan bekerja di luar prosedur tidak dibenarkan oleh manajemen PTPN III Kebun Sei Silau Kabupaten Asahan, sehingga karakteristik pekerjaan menyebabkan karyawan merasakan tingkat ketidakpuasan yang tinggi.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial pada karakteristik pekerjaan bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika karakteristik pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya serta dilakukan dengan cara yang diinginkan karyawan, maka karyawan akan semakin puas dengan apa yang mereka hasilkan, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh karakteristik terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Abdul Kadir, dkk (2017) serta penelitian Putri Burhami, dkk (2018) yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Kesimpulan

1. Hasil pada uji simultan (uji-F),  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pada uji parsial (uji-t),  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil pada uji- $R^2$ , nilai *adjusted R square* sebesar 0,598, artinya lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 59,8% sedangkan 40,2% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Saran

1. Melakukan penambahan dan perbaikan pada beberapa lingkungan kerja fisik agar mempermudah proses kerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kedepannya semakin baik.
2. Disarankan agar memberikan bimbingan bagi karyawan, terutama karyawan yang masih baru sehingga pengalaman kerja semakin baik dan dapat menuntaskan tujuan perusahaan.
3. Karakteristik pekerjaan adalah variabel paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka disarankan untuk melakukan diskusi antara para karyawan dengan pimpinan yang membahas tentang prosedur-prosedur kerja alternatif yang dirasakan lebih baik dari prosedur kerja saat ini, sehingga ide dan saran karyawan dapat disampaikan dan kepuasan kerja nantinya diharapkan akan ikut mengalami peningkatan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Zabafa Publishing, Pekanbaru, 2018
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 2012
- Dadang, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Andi, Yogyakarta, 2013
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta, 2017
- Manullang, Manuntun, *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Kesembilan, UGM Press, Yogyakarta, 2012
- Nuraini, Tengku, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aini Syam, Pekanbaru, 2013
- Riduwan, *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, Alfabeta Bandung, 2014
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2018

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2014

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta, 2015

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2013

Sujarweni, V. Wirana, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru, Yogyakarta, 2014

Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Teori dan Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2015

Sunyoto, Danang, *Model Analisa Jalur untuk Riset Ekonomi*, Yrama Widya, Bandung, 2013

### **Penerbitan Berkala**

Abdul Kadir, dkk, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”, *Issue*, Vol.2 No.1, Oktober 2017

Ella Anastasya Sinambela, “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Jurnal Baruna Horizon*, Vol.3 No.2, Desember 2020

Herman Surijadi dan Yuslan Idris, “Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, *Public Policy*, Vol.1 No.1, Maret 2020

Joko Sabtohadhi, dkk, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Camat Sebulu”, *JEMI*, Vol.19 No.1, Juni 2019

Putri Burhami, dkk, “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”, *Ecogen*, Vol.1 No.4, Desember 2018

### **Website**

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada tentang ketenagakerjaan