

**PENGARUH PROMOSI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON-FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN  
BAGIAN TEKNOLOGI INFORMATIKA,  
TRANSFORMASI BISNIS DAN  
MANAJEMEN RISIKO**

Oleh :

**Muda Ibnu Adam Simatupang**

**Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Rovanita Rama**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*E-mail : [mudaibnuadam@gmail.com](mailto:mudaibnuadam@gmail.com)*

*The Influence of Promotion, Training and Non-Physical Work Environment  
Towards Employee's Job Satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III  
(Persero) Medan Section of Information Technology,  
Business Transformation, and Risk Management*

**ABSTRACT**

*This research aims to find out and analyze the effect of promotion, training, non-physical work environment and job satisfaction of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Section of Information Technology, Business Transformation and Risk Management. The population in this research is implementing all employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Section of Information Technology, Business Transformation and Risk Management. Sampling techniques total sampling method. Analytical method used is descriptive quantitative methods of analysis. The data used are the primary data and secondary data obtained through the questionnaires and documentation study of the measurement using the ordinal scale and statistically processed with SPSS program 20.00 for windows. The result of this research show that the promotion variables ( $X_1$ ), training ( $X_2$ ), and non-physical work environment ( $X_3$ ) simultaneously positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Section of Information Technology, Business Transformation and Risk Management. Which has indicated by the value of significance  $0.000 < 0.05$ . In a partial can be seen that variable training have influence the most dominant against variable bound satisfaction work are employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Section of Information Technology, Business Transformation and Risk Management. The value of the square = 0.488, adjust  $r$  which means 48,8% variable bound described by variable free the remaining 51.2% described by another variable that outside of this research.*

*Keyword : Promotion, Training Non-Physical, Work Environment, Job Satisfaction.  
Employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Section of  
Information Technology, Business Transformation and Risk Management.*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan tidak hanya

mengenai inovasi produk atau inovasi pemasaran, tetapi mengenai bagaimana sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Sumber

daya manusia merupakan aset paling penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia yang melakukan semua aspek kegiatan di perusahaan yaitu aspek keuangan, aspek operasional, aspek produksi, aspek pengelolaan sumber daya manusia, dan aspek pemasaran. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik semua kegiatan tidak dapat berjalan dengan baik.

Mangkunegara (2011:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor finansial yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah promosi. Adanya pemberian kesempatan promosi kepada karyawan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat. Dengan adanya kepastian perkembangan nasib dan kemajuan karir untuk karyawan tentu akan mempengaruhi perasaan senang atau tidak senang dan kepuasan karyawan. Selain itu, pemberian kesempatan promosi ini juga akan memicu kepuasan karyawan karena merasa pekerjaannya dihargai dan diakui oleh perusahaan (Sutrisno, 2013:80).

Promosi itu sendiri dapat diperoleh melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan

merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012:201). Para manajer perusahaan harus menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena pengembangan karir yang sistematis dari pelatihan yang kemudian menjadi acuan untuk mendapatkan kesempatan promosi adalah salah satu cara untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan serta hubungan karyawan dengan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan merupakan faktor pendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan serta dapat memberi pengaruh terhadap kegairahan yang menimbulkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya (Sunyoto 2013:43).

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) atau PTPN III adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha agroindustri. PTPN III memiliki 34 (tiga puluh empat) unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan karet yang tersebar di provinsi Sumatera utara. PTPN III memiliki 1

(satu) unit Kantor Pusat di kota Medan.

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Bagaimana pengaruh Promosi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko? b) Bagaimana pengaruh Promosi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesempatan promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2013:74), pengertian kepuasan kerja ada dua. Yang pertama kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Kedua, bahwa 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.

### **Promosi**

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2011:10)

### **Pelatihan**

Sofyandi (2008 : 113) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

### **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai-nilai variabel, baik satu variabel ataupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain dan untuk mengetahui nilai dari

fenomena yang terjadi pada suatu organisasi/perusahaan.

Penganalisaan data dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, kemudian menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai kondisi perusahaan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:15).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada di kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknik Informatika, Transformasi Bisnis, dan Manajemen Risiko dengan metode *Total Sampling* yang berjumlah 40

orang. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini meliputi promosi, pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik. Variabel terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kasual antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **Defenisi Operasional Variabel**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2007:78)

### **2. Promosi**

Pengertian lain tentang promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2011:108)

### **3. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012:201)

### **4. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2007).

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Menurut Imam Ghozali (2006:45) “uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu

kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut.”

Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$

- a. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ) maka butir instrument tersebut valid.
- b. Apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_h < r_t$ ) maka butir instrument itu tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2006).

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model uji yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas:

- a) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempunyai variabel terikat.
- b) Menganalisis korelasi antara variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi  $> 0.90$  maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari VIF, jika  $VIF > 10$  maka tingkat kolineritas dapat di toleransi.
- d) Nilai eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinearitas.

#### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  pada persamaan regresi linear. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson. Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya interept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel bebas.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis plots. Dasar analisis:

- a) Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengidentifikasi terdapat heterokedastisitas.
- b) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda (*Multiple Regession Analysis*). Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kasual antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam Sugiyono (2006) formula dari regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana: Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Promosi

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Non-Fisik

#### Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk mengetahui hipotesis yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) di dalam penulisan digunakan uji F untuk menguji regresi secara simultan dan uji t untuk menguji regresi secara parsial, sebagai berikut:

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial variabel *independen* (Promosi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik) terhadap variabel *dependen* (Kepuasan Kerja). Uji t digunakan untuk menguji hipotesis H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

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

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (Promosi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non-Fisik) secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependen* (Kepuasan Kerja). Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5 persen, df1 = k, dan df2 = n-k-1, diperoleh nilai F<sub>tabel</sub>. Kemudian nilai

$F_{tabel}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai  $F$  tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis. Penentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
- 2) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua nilai ekstrim dari koefisien determinasi, yaitu:

- 1) Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat.
- 2) Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, maka variabel bebas mempunyai pengaruh (100%) terhadap variabel terikat atau variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.  
Berdasarkan nilai ekstrim, maka koefisien determinasi nilainya berada dalam interval 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Validitas

Kriteria suatu alat ukur pada instrument penelitian (kuesioner) dapat disebut *valid* adalah apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel  $r$  untuk jumlah item sebanyak 20 diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,926$ . Hasil validasi dan validasi ulang menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi telah  $> 0.361$  sebagai nilai korelasi yang dipersyaratkan untuk dapat dianggap sebagai instrument penelitian yang valid. Dengan demikian maka instrument penelitian valid untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

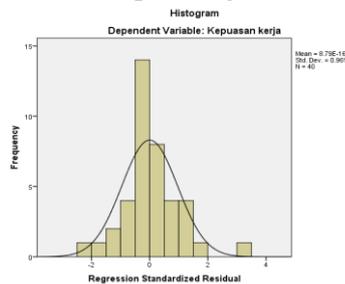
### Reliabilitas

Kaidah realibilitas sebuah instrument penelitian dapat diketahui dengan menggunakan model *alpha cronbach's*. koefisien yang reliabilitasnya tergolong baik adalah yang mana uji statistic *cronbach alpha*  $> 0.60$ . Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh nilai *alpha cronbach's* pada semua indikator lebih tinggi dari batas 0.60 sebagaimana yang disyaratkan untuk bias dikatakan reliabel. Dengan demikian maka seluruh indikator bisa digunakan dalam proses pembahasan selanjutnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 1**  
**Grafik Histogram Uji Normalitas**



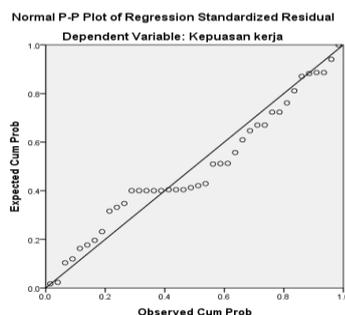
Sumber : Data Olahan, 2016

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Normalitas sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada gambar 1 terlihat bahwa data juga berdistribusi normal ini dapat dilihat pada *scatterplot*. Terlihat titik-titik yang mengikuti sebaran data di sepanjang garis diagonal.

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



Sumber : Data Olahan, 2016

Pada Gambar 2 Grafik P-P Plot dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengkaji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model uji yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari VIF, jika  $VIF < 10$  maka tingkat kolinearitasnya dapat di toleransi.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                      | Collinearity Statistics <sup>a</sup> |       |
|----------------------------|--------------------------------------|-------|
|                            | Tolerance                            | VIF   |
| 1 (Constant)               |                                      |       |
| Promosi                    | .884                                 | 1.131 |
| Pelatihan                  | .679                                 | 1.435 |
| Lingkungan Kerja Non-Fisik | .631                                 | 1.585 |

Sumber : Data Olahan, 2016

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0.1 dan nilai  $VIF < 10$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari gangguan multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  pada persamaan regresi linear. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui uji

Durbin Watson. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson harus diantara -2 sampai 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .698 <sup>a</sup> | .488     | .445              | 2.198                      | 2.084         |

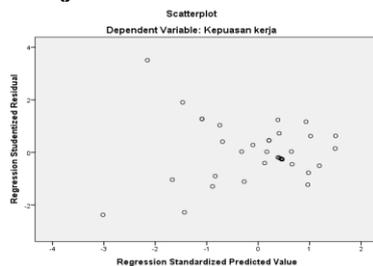
Sumber : Data Olahan, 2016.

Dilihat dari nilai Durbin Watson sebesar 2,084 . Asumsi autokorelasi terpenuhi jika nilai durbin Watson diantara -2 s/d +2 sehingga dalam hal ini asumsi autokorelasi terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis plots. Dasar analisis ini, Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 3**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data Olahan, 2016

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak berkumpul, maka dapat dikatakan bahwa terbebas dari gangguan heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                 | 2.308                       | 6.054      |                           | -.381 | .705 |                         |       |
| Promosi                    | .023                        | .125       | .024                      | .188  | .852 | .884                    | 1.131 |
| Pelatihan                  | .602                        | .346       | .249                      | 1.742 | .040 | .697                    | 1.435 |
| Lingkungan Kerja Non-Fisik | .516                        | .148       | .522                      | 3.477 | .001 | .631                    | 1.585 |

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel 3 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Hasilnya sebagai berikut:

$$Y = -2,308 + 0,023X_1 + 0,602X_2 + 0,516X_3$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti:

- Konstanta ( $a$ ) = -2,308. Ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel kesempatan promosi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non-fisik ( $X_3$ ) = 0, maka kepuasan kerja karyawan tetap sebesar -2,308.
- Koefisien  $X_1(\beta_1) = 0.023$ . Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor latar belakang pendidikan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.023 satuan dari perubahan faktor promosi.
- Koefisien  $X_2(\beta_2) = 0.602$ . Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pelatihan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.602 satuan dari perubahan faktor pelatihan.
- Koefisien  $X_3(\beta_3) = 0.516$ . Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor lingkungan kerja non-fisik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.516 satuan dari perubahan faktor lingkungan kerja non-fisik.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji statistik berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability  $t < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika nilai probability  $t > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                 | -2.308                      | 6.054      |                           | -.381 | .705 |                         |       |
| Promosi                    | .023                        | .125       | .024                      | .188  | .852 | .884                    | 1.131 |
| Pelatihan                  | .602                        | .346       | .249                      | 1.742 | .040 | .697                    | 1.435 |
| Lingkungan Kerja Non-Fisik | .516                        | .148       | .522                      | 3.477 | .001 | .631                    | 1.585 |

Sumber: Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independent adalah sebagai berikut:

- $H_1 =$  Promosi  
Promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,852) > 0,05, maka  $H_0$  ditolak.
- $H_2 =$  Pelatihan  
Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi

(0,040) < 0,05, maka  $H_0$  diterima.

3.  $H_3 =$  Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka  $H_0$  diterima.

**Uji Signifikansi Simultan (uji F)**

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel promosi, pelatihan, lingkungan kerja non-fisik serta variabel terikatnya yaitu kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari promosi, pelatihan, lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko.

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan dari promosi, pelatihan, lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan

kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| Regression         | 165.663        | 3  | 55.221      | 11.429 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual         | 173.937        | 36 | 4.832       |        |                   |
| Total              | 339.600        | 39 |             |        |                   |

Sumber: Data Olahan, 2016.

Pada Tabel 5 dapat dilihat *Fhitung* adalah 11.429 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel bebas, yang terdiri dari promosi, pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan.

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .698 <sup>a</sup> | .488     | .445              | 2.198                      | 2.084         |

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel 6 diperoleh nilai R. Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.488 (48,8%) ini menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko dapat diterangkan oleh faktor promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik yakni sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya sebesar 51,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Hasil analisa statistik menunjukkan bahwa promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan. Ini menandakan bahwa keseluruhan variabel promosi, pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan Sutrisno (2013:80) dalam bukunya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada tiga yaitu faktor non-fisik; meliputi interaksi sosial antarkaryawan ataupun dengan

atasan, faktor fisik; meliputi jenis pekerjaan jam kerja, lingkungan kerja, dan faktor finansial; meliputi jaminan kesejahteraan seperti tunjangan, fasilitas, pelatihan, dan promosi.

### **Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Promosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,852) > 0,05, maka Ho ditolak.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa promosi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan atau tidak mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau golongan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan cenderung sama.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil dari penelitian Tarigan (2011) yang menyimpulkan promosi memberikan sumbangan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh pelatihan bermakna terhadap kepuasan kerja dan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil uji multivariate menggunakan uji regresi linier berganda  $p=0,007$  ( $p<0,05$ ) dan nilai  $X_2(\beta_2) = 0.602$  yang berarti pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden yang mengikuti pelatihan memiliki kepuasan kerja 0.602 lebih besar dari responden yang tidak mengikuti pelatihan.

Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $(0,040) < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

Dari hasil penelitian, pelatihan mendapatkan poin yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula. Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian Anshari (2012) yang menyimpulkan pelatihan memberikan sumbangan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian maka penelitian ini berimplikasi pada upaya peningkatan pelatihan yang diikuti karyawan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko, hal ini terlihat dari nilai signifikansi  $(0,001) < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

Hasil uji multivariate menggunakan uji regresi linier berganda  $p=0,007$  ( $p<0,05$ ) dan nilai  $X_3(\beta_3) = 0.516$  yang berarti lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden yang merasa nyaman akan lingkungan kerjanya memiliki kepuasan kerja 0.516 lebih besar dari responden yang tidak merasa nyaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan dan interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan kerjanya mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja. Semakin baik hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan kerjanya, semakin nyaman karyawan tersebut untuk bekerja, maka kepuasan kerja karyawan tersebut meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kurang baik hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan kerjanya maka semakin rendah pula kepuasan kerjanya.

Hasil ini sejalan dengan hasil dari penelitian Fath (2015) yang menyimpulkan lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka penelitian ini berimplikasi pada upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja non-fisik dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja. Maka hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan dan juga bagi karyawan untuk sama-sama menjaga keadaan lingkungan

kerja yang sudah baik menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Promosi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square ( $R^2$ ) sebesar 0.488 (48,8%) ini menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko dapat diterangkan oleh faktor promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik yakni sebesar 48,8%. Sedangkan sisanya sebesar 51,2% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa *Fhitung* adalah 11.429 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel bebas, yang terdiri dari promosi, pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hutabarat (2015) yang menyimpulkan promosi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Apabila ketiga aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian

Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan, kesempatan promosi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko.
2. Secara parsial, pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan Bagian Teknologi Informatika, Transformasi Bisnis dan Manajemen Risiko adalah variabel pelatihan.

### **Saran**

1. Disarankan kepada perusahaan agar melakukan sistem seleksi karyawan yang akan mengikuti pelatihan dengan lebih baik dengan tujuan membuka kesempatan yang lebih besar terhadap karyawan untuk mengikuti pelatihan.

2. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan materi yang lebih menarik dan lebih bermanfaat sehingga banyak diminati oleh karyawan.
3. Disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan hubungan antar karyawan atau antar rekan kerja yang saling mendukung pekerjaan satu sama lain dengan tujuan menjaga dan memaksimalkan kinerja karyawan.
4. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan kebebasan mengeluarkan aspirasi saat bekerja kepada karyawan agar karyawan tersebut tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya.
5. Disarankan kepada atasan karyawan agar lebih baik dalam membimbing dan mengawasi bawahannya dengan tujuan menjaga kinerja dan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Sunyoto. 2013. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.