Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6509-6516
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Corporate Velue* Akhlak, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Riska Diana, Tika Nirmala Sari
Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama
riskadiana212345@gmail.com, t.nirmalasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan corporate value AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal serta metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 58 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan penyebaran kuisioner berfokus yaitu seluruh pegawai sdm PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa corporate value AKHLAK secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan keja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. corporate value AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional I. nilai adjusted R square 0,509 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,509 (50,9%) kepuaasn kerja pegawai dapat diperoleh dan di jelaskan oleh corporate value AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan non fisik sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kepuasan Kerja Pegawai, Corporate Value AKHLAK, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang unggul guna mencapai efisiensi operasional sekaligus menjaga keberlanjutan usahanya. Salah satu tantangan utama yang harus dihadapi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal. SDM merupakan fondasi penting bagi organisasi, karena keberhasilan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas serta kontribusi individu di dalamnya. SDM tidak hanya mencakup kemampuan berpikir dan kekuatan fisik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, pekerjaan, serta motivasi dalam memenuhi kepuasan hidupnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendayagunakan SDM secara efektif dan efisien, dengan fokus pada peningkatan kinerja karyawan. SDM berperan strategis dalam merancang, menata, dan mengembangkan organisasi sehingga mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari manusia sebagai penggerak utama.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agroindustri, khususnya dalam budidaya, pengelolaan, dan pemasaran hasil Perkebunan kelapa sawit dan karet dan membawahi sejumlah unit kebun serta pabrik kelapa sawit yang tersebar di wilayah Sumatera Utara berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui penguatan budaya kerja serta pengembangan sumber daya manusia salah satunya dengan cara menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan

yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Ramadhan, 2021). Selain itu, kepuasan kerja dapat pula didefinisikan sebagai puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perilaku mereka dalam melaksanakan tugas serta menghadapi berbagai kondisi di lingkungan kerja (Handoko, 2020).

Dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri BUMN Republik Indonesia Nomor: SE-7/MBU/07/2020 pada tanggal 1 Juli 2020, core values "AKHLAK" secara resmi ditetapkan oleh Kementerian BUMN sebagai landasan pembangunan karakter insan BUMN dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi simbol dasar perilaku karyawan BUMN (Dahono, 2020). Penerapan nilai-nilai tersebut sangat penting dalam membentuk perilaku positif karyawan, menjaga profesionalisme, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang terjaga, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Fitri & Ferdian, 2021).

Selain corporate value AKHLAK dan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan non fisik yang harmonis, ditandai dengan komunikasi yang baik, kerjasama tim, dan suasana kerja yang mendukung, akan memperkuat rasa memiliki serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rohayani dkk., 2022).

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) terkait pengaruh core values AKHLAK, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Sebagian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hasilnya belum konsisten jika dikaitkan dengan penerapan core values "AKHLAK" yang relatif baru diresmikan dalam lingkungan BUMN. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis sejauh mana pengaruh corporate value AKHLAK, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Jenis Dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh sebab-akibat atau hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2022). Melalui pendekatan ini, teori dapat dikembangkan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala yang diamati. Penelitian kuantitatif bertujuan mengembangkan serta menggunakan model matematika, teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Waktu penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dari bulan Maret 2025 – September 2025.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 58 pegawai.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *Non probability Sampling* dengan Teknik sampling jenuh. sampling jenuh ialah adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono,2022)

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung ke PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bandar Betsy yang menjadi objek penelitian.
2. Wawancara, Menurut Sugiyono (2022), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan pegawai SDM di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2022), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan,gambar, atau karya-karya dari seseorang. Dokumentasi ini seperti penelitian terdahulu yang membahas tentang kinerja karyawan yang dapat membantu dalam mendukung penelitian ini.
4. Kuisioner, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang penggunaannya dilakukan dengan seperangkat pernyataan tertulis yang mana diberikan kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini yang digunakan dalam teknik pengumpulan data dengan menggunakan kusioner. Kuesioner ini menjadi metode yang diperlukan dan digunakan pada penelitian ini dalam pengumpulan data.

3. Hasil dan Diskusi

Teknik Analisis Data
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Statement	Person Correlation	Information
X1.1	**0.491**	Valid
X1.2	**0.436**	Valid
X1.3	**0.542**	Valid
X1.4	**0.410**	Valid
X1.5	**0.530**	Valid
X1.6	**0.430**	Valid
X1.7	**0.482**	Valid
X1.8	**0.498**	Valid
X1.9	**0.632**	Valid
X1.10	**0.515**	Valid
X1.11	**0.632**	Valid
X1.12	**0.423**	Valid
X2.1	**0.453**	Valid
X2.2	**0.553**	Valid
X2.3	**0.490**	Valid
X2.4	**0.407**	Valid
X2.5	**0.404**	Valid
X2.6	**0.445**	Valid
X2.7	**0.423**	Valid
X2.8	**0.446**	Valid
X2.9	**0.477**	Valid
X2.10	**0.567**	Valid
X2.11	**0.641**	Valid
X2.12	**0.637**	Valid
X3.1	**0.488**	Valid

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Item Statement	Person Correlation	Information
X3.2	**0.435**	Valid
X3.3	**0.508**	Valid
X3.4	**0.422**	Valid
X3.5	**0.420**	Valid
X3.6	**0.469**	Valid
X3.7	**0.539**	Valid
X3.8	**0.562**	Valid
Y.1	**0.461**	Valid
Y.2	**0.551**	Valid
Y.3	**0.412**	Valid
Y.4	**0.420**	Valid
Y.5	**0.21**	Valid
Y.6	**0.621**	Valid
Y.7	**0.434**	Valid
Y.8	**0.527**	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui hasil uji *statistic* validitas pada variabel *Corporate Value* AKHLAK, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik nilai *person correlation* untuk seluruh item pernyataan memiliki nilai > 0,361, maka disimpulkan hasil data penelitian pada setiap item pernyataan yang tersedia ialah valid/sah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
Corporate Value AKHLAK	0.726	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0.717	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.516	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.815	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian adalah > 0,60 maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43761913
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.059
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorove-smirnov memiliki nilai signifikasi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Heteroskedasitistas

Tabel 4. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedasitistas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	6.377	5.474		1.165	.249
(Constant)	.013	.096	.020	-.134	.894
Corporate Value AKHLAK	-.080	.074	-.173	-1.070	.289
Lingkungan Kerja Fisik	.016	.124	.022	.130	.897
Lingkungan Kerja Non Fisik					

Berdasarkan Tabel 4. di atas hasil uji Glejser di atas, nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Multikolienaritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients[a]		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Corporate Value AKHLAK	.826	1.211
Lingkungan Kerja Fisik	.690	1.448
Lingkungan Kerja Non Fisik	.628	1.592
a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja		

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel *Corporate Value* AKHLAK (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	25.323	9.797		2.585	.012
Corporate Value AKHLAK	.047	.172	.028	.275	.784
Lingkungan Kerja Fisik	.329	.133	.276	2.469	.017
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.004	.222	.529	4.520	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja					

a. Konstanta α = 25.323
Dapat dilihat dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta α sebesar 6.377 yang artinya *Corporate Value* AKHLAK, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam keadaan constant 25.323

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. $\beta 1 = 0, 047$
Dapat dilihat dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,047dan bernilai positif. Artinya apabila variabel *Corporate Value* AKHLAK naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja pegawai akan naik juga sebesar 0 047satuan.

c. $\beta 2 = 0,329$
Dapat dilihat dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,329 dan bernilai positif. Artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja pegawai akan naik juga sebesar 0,329 satuan.

d. $\beta 3 = 1.004$
Dapat dilihat dari persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi β_3 sebesar 1.004 dan bernilai positif. Artinya apabila variabel lingkungan kerja non fisik naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja pegawai akan naik juga sebesar 1.004 satuan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.323	9.797		2.585	.012
Corporate Value AKHLAK	.047	.172	.028	.275	.784
Lingkungan Kerja Fisik	.329	.133	.276	2.469	.017
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.004	.222	.529	4.520	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

a) Pengaruh *Corporate Value* AKHLAK Terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t-hitung *Corporate Value* AKHLAK sebesar 0.275 < t-tabel 1.673 (n-k =58-4= 54 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,784 > 0,05, sehingga Ha ditolak dan Ho diterima, maka *Corporate Value* AKHLAK tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
b) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung lingkungsn kerja fisik sebesar 2.469 > t tabel 1.673 (n-k= 58-4= 54 pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,017 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka lingkungsn kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
c) Pengaruh Limgkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai t hitung lingkungsn kerja non fisik sebesar 4.520 > t tabel 1.673 (n-k= 58-4= 54 pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka lingkungsn kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.393	3	129.798	20.694	.000[b]
	Residual	383.693	54	6.272		
	Total	728.086	57			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja *b.* Predictors: (Constant), *Corporate Value* AKHLAK, Lingkunga Kerja Fisik, Lingkunga Kerja Non Fisik						

Berdasarkan Tabel 8. di atas diketahui nilai uji F menghasilkan F-hitung 20.694 > F-tabel 2.80 (n-k-1 pada k = 58-3-1= 54 pada 3) dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, artinya *Corporate Value* AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	*Adjust R Square*	*Std Error of the Estimate*
1	.731[a]	.535	.509	2.50442
a. Predictors: (Constant), *Corporate Value* AKHLAK, Lingkunga Kerja Fisik, Lingkunga Kerja Non Fisik				

Berdasarkan Tabel 9. di atas diketahui nilai *adjusted R square* 0,509 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,509 (50,9%) kinerja karyawan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh perencanaan sdm, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Corporate Value* AKHLAK Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Nilai t-hitung *Corporate Value* AKHLAK sebesar 0.275 < t-tabel 1.673 (n-k =58-4= 54 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,784 > 0,05. sehingga Ha ditolak dan Ho diterima, maka *Corporate Value* AKHLAK tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Nilai t hitung lingkungsn kerja fisik sebesar 2.469 > t tabel 1.673 (n-k= 58-4= 54 pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,017 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka lingkungsn kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan Non Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Nilai t hitung lingkungsn kerja non fisik sebesar 4.520 > t tabel 1.673 (n-k= 58-4= 54 pada 0,05/5%) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka lingkungsn kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh *Corporate Value* AKHLAK, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Hasil penelitian menunjukan bahwa *corporate value* AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini terlihat dari Uji F menghasilkan F_{hitung} hitung 20.694 > F-tabel 2.80 (n-k-1 pada k = 58-4= 54) sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, *corporate value* AKHLAK, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu, Berdasarkan hasil pada uji t variabel *Corporate Value* AKHLAK (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan diperoleh nilai t-hitung 0.275 < t-tabel 1.673 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil pada uji t variabel Lingkugan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan diperoleh nilai t-hitung 2.469 > t tabel 1.673 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil pada uji t variabel Lingkugan Non Kerja Fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan diperoleh nilai t-hitung 20.694 > F-tabel 2.80 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil pada uji f variabel bebas yang terdiri dari *Corporate Value* AKHLAK (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dengan diperoleh nilai Fhitung 20.694 > F-tabel 2.80 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Referensi

1. Barus, S. L. br, & Risal, T. (2020). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Jurnal Widya Citra, 1*(4), 1–14.
2. Berutu, D. A., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Masaji Tatanan Kontainer Indonesia Cabang Medan Belawan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 3*(6), 6336–6344.
3. Br. Sitinjak, I. N., & Nirmala Sari, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto. *Jurnal Widya, 5*(1), 30–45. https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.225
4. Christiyanto, A. (2020). *Pelatihan, pengalaman, dan lingkungan kerja fisik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT)–Batan Bandung* (Disertasi Doktoral, Universitas Komputer Indonesia).
5. Dahono, Y. (2020). Budaya Akhlak ala Erick Thohir jadi fondasi kokoh transformasi BUMN. *Berita Satu.* https://www.beritasatu.com/ekonomi/702909/budaya-akhlak-ala-erick-thohir-jadi-fondasi-kokoh-transformasi-bumn
6. Dewi Kesuma, M., & Nirmala Sari, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Lintas Samudera Jaya. *Jurnal Widya, 5*(1), 1–14. https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.223
7. Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 6*(2), 444–455. http://jim.unsyiah.ac.id/ekm
8. Habibie, M., Chandra, A. A., Aisyah, S., Dewi, A. F., Risal, T., Sembiring, E. A., & Andini, R. (2024). Pengaruh tarif pajak dan sanksi perpajakan terhadap kepatuhan membayar pajak kendaraan bermotor roda empat (Studi kasus pada Kelurahan Tanjung Mulia Hilir, Kota Medan). *Jurnal Ekonomi*, 10, 209–220.
9. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
10. Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2025, Juni 8). Nilai-nilai organisasi. https://www.bumn.go.id/profil/erabarukami/nilai-organisas
11. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
12. Pratama, M. A., & Muhammad Badar. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business, 1*(4), 1–15.
13. Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
14. Purba, E. M., & Arnida Pohan, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Berlian Eka Sakti Tangguh (PT. Best). *Jurnal Widya, 5*(1), 120–134. https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.231
15. Purba, S., & Pohan, Y. (2024). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Dunia Pendidikan, 4*(3), 1212–1226.
16. Ramadhan, S. (2021). Pengaruh gaji, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo Medan.
17. Risal, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition), 4*(2), 224. https://doi.org/10.22303/accumulated.4.2.2022.224-237
18. Sari, T. N., & Prasetya, M. N. (2020). Dapatkah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan kualitas pelayanan pendidikan memengaruhi kepuasan orang tua siswa. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 6*(1), 87–97. https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4399
19. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
20. Siahaan, M., & Arnida Pohan, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya, 5*(1), 61–74. https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.227
21. Siregar, N. K. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Bapelitbangda Kab. Padang Lawas Utara. *Manajemen Kreatif Jurnal, 1*(1), 166–177.
22. Sitanggang, E., & Nirmala Sari, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap turnover intention pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan, 4*, 1138–1158.
23. Situmorang, S., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Wulan Windy. *Jurnal Widya*, 5(April), 1017–1030. https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl
24. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
25. Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta, 3*(1), 47–65. https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2953
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)