

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PATRA CAHAYA KUSUMA CILACAP

Dea Mutie Ruchmana^{1*)}, Sri Sundari²⁾, Cahyaningtyas Ria Urip³⁾

^{1,2,3}Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi: mutiruhmana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 78 responden menggunakan teknik *probability sampling* serta metode *proportional stratified random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan menggunakan uji t. Berdasarkan analisis statistik diperoleh persamaan regresi $Y = 1,205 + 0,251 X_1 + 0,397 X_2 + 0,416 X_3 + 0,268 X_4 + e$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, pelatihan kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline, non-physical work environment, work motivation and work training on employee job satisfaction at PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. The sample used in this research was 78 respondents using probability sampling techniques and the proportioned stratified random sampling method. The analytical tools in this research are multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the t test. Based on statistical analysis the regression equation $Y = 1,205 + 0,251 X_1 + 0,397 X_2 + 0,416 X_3 + 0,268 X_4 + e$. The results of this research show that work discipline, non-physical work environment, work motivation and work training have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

Keywords: job satisfaction, work discipline, non-physical work environment, work motivation, work training

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan, karena setiap perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat berfungsi secara maksimal dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu menjamin kualitas sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat bekerja secara optimal untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuannya (Lawren dan Ekawati, 2023). Tujuan organisasi dapat dicapai salah satunya dengan variabel kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Fenianti dan Nawawi, 2023).

Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu disiplin kerja Anggraeny, (2023), lingkungan kerja non fisik Novia,

(2019), motivasi kerja Ginting dan Siagian, (2021), pelatihan kerja Sitompul *et al.*, (2021). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan perasaan, cara pandang, dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kondisi di sekitarnya (Pradana dan Santoso, (2022).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja Anggraeny, (2023). Menurut Choiro dan Dyatmika, (2022) disiplin kerja merupakan suatu sikap pemahaman dan kemampuan terhadap diri sendiri karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraeny, (2023), Yuliantini dan Santoso, (2020), Purnomo & Putranto, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian dari Putri dan Kustini (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja non fisik Novia, (2019). Menurut Novia, (2019) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menggambarkan bagaimana hubungan atau komunikasi yang terjadi di dalam sebuah perusahaan baik itu sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya. Semakin baik hubungan karyawan dengan rekan kerjanya, semakin nyaman karyawan tersebut untuk bekerja, maka kepuasan kerja karyawan tersebut meningkat. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indiyati dan Rahmatika, (2022), Sukardi dan Supatro, (2024) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian dari Rahsel dan Sudewi, (2022) menyatakan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja (Ginting dan Siagian, 2021). Menurut Agustini, (2019) motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari diri individu yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai. Memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan, Menyebabkan karyawan dapat menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan dapat merasa puas apa yang mereka lakukan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyoningtyas dan Dyatmika, (2020), Pradana dan Santoso, (2022), Paendong *et al.*, (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian dari Andre dan Santoso, (2022) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pelatihan kerja. Menurut (Sitompul *et al.*, 2021) pelatihan kerja merupakan pelatihan yang diberikan perusahaan untuk melatih karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan ilmu baru yang digunakan untuk meningkatkan *skill* atau *upgrade* diri secara langsung dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan membawa manfaat bagi karyawan sebagai tambahan pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan dalam pekerjaan sehingga pada diri karyawan merasakan rasa kepuasan dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susilo dan Wulansari, (2023), Nanda dan Namora, (2020), Simanjorang, (2019) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian dari Vonny, (2016) pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PT. Patra Cahaya Kusuma adalah usaha yang bergerak dibidang produksi catering dan jasa pertamanan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap, dapat diketahui tingkat karyawan keluar yang masih tinggi. Menurut Pristayati & Adyani, (2017) meningkatnya jumlah karyawan yang keluar terjadi karena menurunnya tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja cenderung akan keluar dari tempat bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Pada tahun 2019 persentase tingkat keluar karyawan PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap adalah sebesar 5,43%. Pada tahun 2020 mencapai 10,11%. Pada tahun 2021 mencapai 11,70%. Pada tahun 2022 mencapai 4,62%. Sedangkan pada tahun 2023 mencapai 12,29%. Berdasarkan tingkat kewajaran keluarnya karyawan yang telah ditetapkan PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap yaitu sebesar 10% yang artinya bahwa pada tahun 2020, 2021 dan 2023 melampaui batas kewajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap yang belum baik serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengembangan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau kemauan seseorang untuk taat dan patuh terhadap peraturan (Nurdin *et al.*, 2023). Menurut Choירו dan Dyatmika, (2022) disiplin kerja merupakan suatu sikap pemahaman dan kemampuan terhadap diri sendiri karyawan mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang dalam memenuhi segala peraturan di suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku (Aghni, 2023). Karyawan yang dapat mendisiplinkan dirinya dalam bekerja maka memberikan suatu manfaat bagi diri sendiri dan perusahaan. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Anggraeny, (2023), Yuliantini dan Santoso, (2020), Purnomo & Putranto, (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan mencakup semua situasi yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang menggambarkan bagaimana hubungan atau komunikasi yang terjadi di dalam sebuah perusahaan baik itu sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya Novia, (2019). Semakin baik hubungan karyawan dengan rekan kerjanya, semakin nyaman karyawan tersebut untuk bekerja, maka kepuasan kerja karyawan tersebut meningkat. Menurut penelitian Indiyati dan Rahmatika, (2022), Sukardi dan Supatro, (2024) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari individu yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung

jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai (Agustini, 2019). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Sundari dan Achadi, 2021). Menurut Ginting dan Siagian, (2021) motivasi kerja suatu dorongan menggerakkan dalam diri seseorang melakukan suatu aktivitas dengan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mencapai tujuan suatu organisasi. memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan, karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan karyawan merasa puas apa yang mereka lakukan. Menurut penelitian Setyoningtyas dan Dyatmika, (2020), Pradana dan Santoso, (2022), Paendong *et al.*, (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut (Putri & Edy, 2019) pelatihan kerja merupakan latihan yang direncanakan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan kerja, upaya pelatihan mempersiapkan karyawan melakukan pekerjaan yang ada. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan membawa manfaat bagi karyawan sebagai tambahan pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan dalam pekerjaan sehingga pada diri karyawan merasakan rasa kepuasan dalam bekerja. Menurut penelitian Susilo dan Wulansari, (2023), Nanda dan Namora, (2020), Simanjorang, (2019) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap sebanyak 90 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin sampel sejumlah 78 responden. Penelitian ini menggunakan metode *proportional Stratified Random sampling* dan pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja Non Fisik (X_2), motivasi kerja (X_3), pelatihan kerja (X_4) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment (Sugiyono, 2016). Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha. Agar model regresi merupakan model yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik maka dilakukan uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas data yang dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov; uji multikolinearitas dengan melihat VIF; uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser; uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dan pengujian hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

- 1) Uji Validitas dilakukan dengan perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian validitas masing-masing variabel pada setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja (0,882, 0,759, 0,897, 0,861, 0,887), disiplin kerja (0,827, 0,788,

0,841, 0,944), lingkungan kerja non fisik (0,874, 0,783, 0,887), motivasi kerja (0,873, 0,839, 0,933) dan pelatihan kerja (0,847, 0,678, 0,666, 0,548, 0,864). Nilai r_{tabel} sebesar 0,361 semua butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel karena memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu nilai Cronbach Alpha > 0,7. Pada variabel disiplin kerja (0,857), lingkungan kerja non fisik (0,828), motivasi kerja (0,830), pelatihan kerja (0,821) dan kepuasan kerja (0,910).

2) Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,844, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,829, motivasi kerja sebesar 0,504 dan pelatihan kerja sebesar 0,502 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF dari variabel disiplin kerja (1,184), lingkungan kerja non fisik (1,207), motivasi kerja (1,986), motivasi kerja (1,310) dan pelatihan kerja (1,992) tidak lebih dari 10. Dengan demikian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja tidak terjadi multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan program *SPSS 25.00 Windows* diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

No	Variabel	Sig.
1	Disiplin Kerja	0.862
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.296
3	Motivasi Kerja	0.077
4	Pelatihan Kerja	0.216

Sumber: analisis data, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi (*sig*) antara variabel dengan absolut residual lebih besar dari angka 0,05. Adapun nilai signifikan dari variabel disiplin kerja 0,862 lingkungan kerja non fisik 0,296, motivasi kerja 0,077 dan pelatihan kerja 0,216 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,205 + 0,251 X_1 + 0,397 X_2 + 0,416 X_3 + 0,268 X_4 + e.$$

4) Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,490 atau 49%. Hasil ini menunjukkan bahwa 49% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja sedangkan sisanya 51% dari variabel lain yang berkontribusi lain diluar penelitian.

5) Hasil analisis Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 17,517 lebih besar dari F_{tabel} 2,50. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian dikatakan layak.

6) Hasil analisis Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,216 lebih besar dari t_{tabel} (1,993). sehingga hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil analisis Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,415 lebih besar dari t_{tabel} (1,993). sehingga hipotesis kedua yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil analisis Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,141 lebih besar dari t_{tabel} (1,993). sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Hasil analisis Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,317 lebih besar dari t_{tabel} (1,993). sehingga hipotesis keempat yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

B. Pembahasan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kategori 4 pernyataan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat 3 item pernyataan dinyatakan tinggi/baik, dan 1 item pernyataan dinyatakan sedang/cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sudah baik tetapi perlu ada peningkatan pada skor terendah, yaitu mengenai peningkatan tanggung jawab hasil pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anggraeny, (2023), Yuliantini dan Santoso, (2020), Purnomo & Putranto, (2020).

2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kategori 3 pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa terdapat 1 item pernyataan dinyatakan tinggi/baik, dan 2 item pernyataan dinyatakan sedang/cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik cukup baik dan perlu ada peningkatan pada skor terendah, yaitu mengenai saling menghargai dengan atasan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat antar individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan Indiyati dan Rahmatika, (2022), Sukardi dan Saputro, (2024).

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kategori 3 pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat 1 item pernyataan dinyatakan tinggi/baik, dan 2 item pernyataan dinyatakan sedang/cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja cukup baik dan perlu ada peningkatan pada skor terendah, yaitu mengenai upaya mengedepankan keseriusan dalam bekerja untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Setyoningtyas dan Dyatmika, (2020), Pradana dan Santoso, (2022), Paendong *et al.*, (2019).

4. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kategori 5 pernyataan variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa terdapat 1 item pernyataan dinyatakan tinggi/baik, dan 4 item pernyataan dinyatakan sedang/cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja cukup baik dan perlu ada peningkatan pada skor terendah, yaitu mengenai mengoptimalkan pelatihan kerja yang disediakan PT. Patra Cahaya Kusuma Cilacap sehingga mampu meningkatkan keterampilan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Susilo dan Wulansari, (2023), Nanda dan Namora, (2020), Simanjorang, (2019).

C. Keterbatasan penelitian.

Adapun keterbatasan penelitian ini adalah nilai R^2 nya kecil (0,49), sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan agar dapat lebih memperoleh gambaran yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap seperti variabel kompetensi, pengembangan karier, kepemimpinan, promosi jabatan, penempatan dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.
2. kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang tiada terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Sri Sundari, M.M, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Cahyaningtyas Ria U, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga, memberikan arahan, kritik dan saran.
2. PT Patra Cahaya Kusuma Cilacap yang telah memberikan bimbingan, ilmu dan waktu selama penyusunan dan penelitian skripsi.

REFERENSI

- Aghni, W. N., Zuhaena, F., Urip, C. R., Sumantri, P. E., & Pujiastuti, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kepolisian Resor Kota Banyumas. In *Seminar Nasional Lppm Ummat* (Vol. 2, pp. 1009-1018).
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina(ed)).

- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332>.
- Anggraeny, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Makmur Multindo. In *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 2).
- Choiro, M., & Dyatmika, S. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 134–143.
- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 611–618.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-10. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96–108. <https://doi.org/10.32616/jbr.v3i2.278>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 254–262. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Musarofah, & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 1–19.
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885>
- Novia, K. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung. 1–21 .
- Nuridin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen Oikonomia*. 15(2), 33–49.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Pristayati, L. P. M., & Adyani, I. G. ayu D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Turnover Intention Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Puri Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1507–1533.

- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani : Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 3(2), 259–269.
- Putri, I. N., & Edy. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Expart Nasuba Medan *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 7(2), 23–36.
- Rahsel, Y., & Sudewi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Indo Lampung Perkasa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11343–11350.
- Serdamayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyoningtyas, W.P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Simanjourang, E. F. . (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 46–59. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.19>
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432–440. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.321>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1). 186-195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>.
- Sundari, S., & Achadi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 81-89.
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535–551. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.