

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
GENERALI FIRST GRADE TEAM**

SKRIPSI

OLEH :

GEBY ENJELITA PERANGIN ANGIN

218320094



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/2/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)11/2/26

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI
GENERALI FIRST GRADE TEAM**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

GEBY ENJELITA PERANGIN ANGIN

218320094

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber
Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PT. Asuransi Generali First Grade Team

Nama : Geby Enjelita Perangin Angin

NPM : 218320094

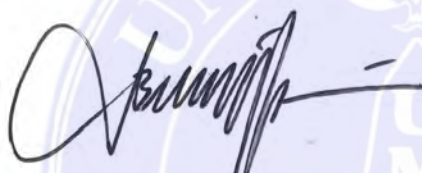
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Khairunnisak, SM, MM)

Pembimbing



(Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si)

Pembanding

Mengetahui:



(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, PhD, CIMA)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal lulus: 05 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”**, yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang salah peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudia hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Maret 2025



Geby Enjelita Perangin Angin
218320094

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Geby Enjelita Perangin Angin
NPM : 218320094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

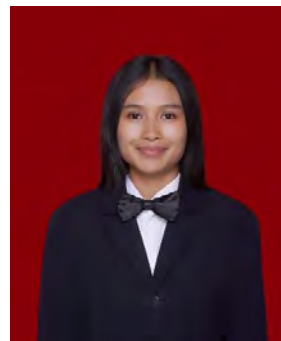
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 08 Maret 2025
Yang menyatakan



Geby Enjelita Perangin Angin
218320094

RIWAYAT HIDUP

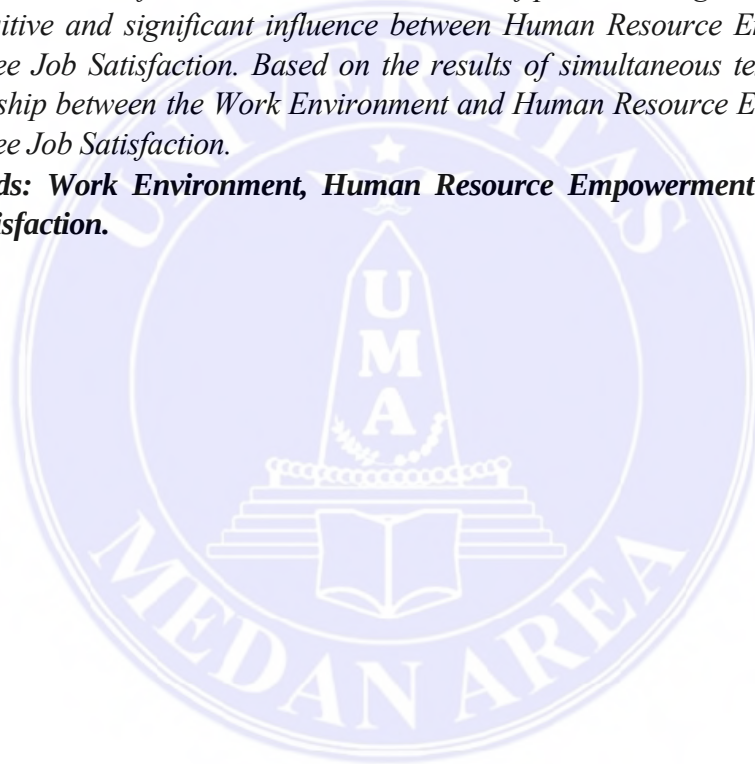


Nama	Geby Enjelita Perangin Angin
NPM	218320094
Tempat, Tanggal Lahir	Jandi Saribu 06 - 11- 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Johan Perangin Angin
Ibu	Rehngenana Tarigan
Riwayat Pendidikan	
SMP	Smp Negeri 1 Silimakuta
SMA/SMK	Sma Negeri 1 Silimakuta
Riwayat Studi Uma	
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082168866231
Email	gebyy611.03@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment and Human Resource Empowerment on Employee Job Satisfaction at PT. Asuransi Generali First Grade Team. This study uses primary data, primary data obtained from answers to a series of statements in the form of questionnaires to employees totaling 73 respondents. The research sample uses purposive sampling technique and also in this study is determined by the slovin method at PT. Asuransi generali first grade team. The method of distributing the questionnaire through several questionnaire sheets is divided into employees, and also through google form. This study uses multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of partial testing, it shows that there is a positive and significant influence between the Work Environment on Employee Job Satisfaction. Based on the results of partial testing, it shows that there is a positive and significant influence between Human Resource Empowerment on Employee Job Satisfaction. Based on the results of simultaneous testing, there is a relationship between the Work Environment and Human Resource Empowerment on Employee Job Satisfaction.

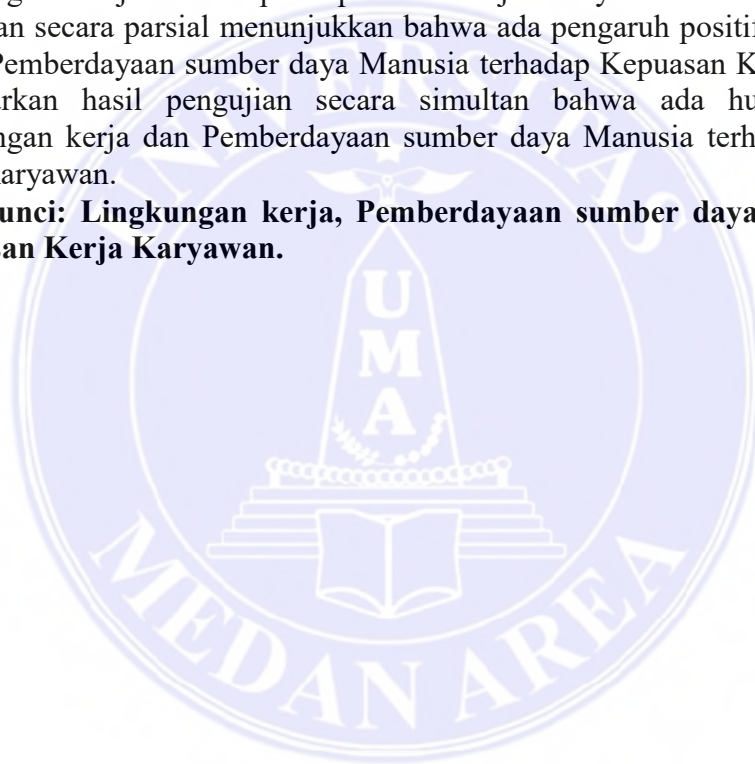
Keywords: Work Environment, Human Resource Empowerment and Employee Job Satisfaction.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team. Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 73 responden. Sampel penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan juga dalam penelitian ini ditentukan dengan metode slovin yang berada di PT. Asuransi generali first grade team. Adapun cara penyebaran kuesioner melalui beberapa lembar kuesioner dibagi kepada karyawan tersebut, dan juga ada melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pemberdayaan sumber daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa ada hubungan antara Lingkungan kerja dan Pemberdayaan sumber daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Pemberdayaan sumber daya Manusia dan Kepuasan Kerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas dengan segala Berkat dan Karunianya telah melindungi saya dalam penelitian skripsi ini. skripsi ini telah menjadi persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Universitas Medan Area, Sehubungan dengan itu, disusunnya proposal skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”**.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Juru selamat tersayang, Tuhan Yesus Kristus yang selalu ada di setiap langkah penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih sudah menggendong anakmu ini saat ia tidak mampu untuk melangkah maju dan menjadi sumber kekuatan di tengah ketidakpastian. Terimakasih sudah menjadi rumah bagi penulis untuk meneteskan air mata sukacita. Penulis juga mengucapkan terima kasih teristimewa Kepada Cinta Pertama penulis, Ayahanda Johan Perangin Angin dan Ibu Rehngenanana br Tarigan yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa dan kasih sayang. Sosok orang tua yang membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah kerja keras dan doa orang tua. Skripsi ini adalah persembahan untuk mu dari putri sulungmu yang saat ini sudah tumbuh dewasa.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan Terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Ahmad Rafiki BBA(Horns), MMgt, Ph.D, CIMA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing S.E, M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Khairunnisak, SM, MM Selaku dosen Pembimbing atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si. selaku ketua panitia dalam pelaksanaan seminar hasil dan sidang meja hijau.
6. Bapak Dr. Hery Syahrial, S.E, M.Si, Selaku dosen pembimbing atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Irwansyah Putra, S.E, M.M Selaku dosen sekretaris atas segala arahan, petunjuk, bimbingan, dan kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh staf/karyawan PT Asuransi Generali First Grade Team yang membantu penulis dalam proses administrasi dan sebagai responden pada penelitian ini.
9. Kepada Kedua adik terkasih penulis, Rifael dan Anggi yang selalu memberikan dukungan kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi adik yang bisa menjadi tempat berbagi, semoga apa yang kalian impikan Tuhan Yesus selalu memberikan kelancaran.

10. Kepada semua teman teman penulis terkhususnya Yolanda, Royen, Desi, Maya, Cila, Stepany, Risky, Tio, dan Susi, yang sudah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.

Medan, 04 Juni 2025

Peneliti



Geby Enjelita Perangin Angin
218320094



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Pertanyaan Penelitian	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Kepuasan Kerja	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	13
2.2. Lingkungan Kerja	14
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2. Peranan Lingkungan Kerja	15
2.2.3. Indikator Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	17
2.3.1. Pengertian Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.....	17
2.3.2. Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konseptual.....	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Objek dan Waktu Penelitian	25
3.2.1 Objek Penelitian	25
3.2.2 Waktu Penelitian	25
3.3 Defenisi Operasional Variabel dan Instrument Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel Penelitian	27
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	30

3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	31
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.1 Uji Normalitas	32
3.8.2 Uji Multikolinieritas	33
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	34
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9 Uji Hipotesis	35
3.9.1 Uji t (parsial).....	36
3.9.2 Uji f (Simultan).....	37
3.9.3 Koefisien Determinasi	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Generali First Grade Team	45
4.1.2 Visi dan Misi Gambaran Umum PT. Asuransi Generali First Grade Team	46
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	47
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden	48
4.2 Penyajian Data Angket Responden Penelitian	48
4.2.1 Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	48
4.2.2 Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X ₂)	50
4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y)	53
4.3 Metode Analisis Data	56
4.4 Uji Asumsi Klasik.	58
4.4.1 Uji Normalitas	59
4.4.2 Uji Multikolinieritas	61
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.5 Metode Analisis Data.	63
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda.	64
4.5.2 Uji Hipotesis.....	65
4.5.2.1 Uji t (Uji Parsial)	65
4.5.2.2 Uji Simultan (Uji F)	66
4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	67
4.7 Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Prasurvey variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Generali First Team	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Nominal	48
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.3	Usia Responden.....	49
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1).....	50
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_2)	52
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogrov Smirnov).....	58
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.10	Hasil Uji t	64
Tabel 4.11	Hasil Uji-F	65
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1	Logo PT. Asuransi Generali First Grade Team.....	46
Gambar 4.2	Histogram Normalitas Data.....	59
Gambar 4.3	Grafik Normalitas Data	60
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2	Tabulasi Penelitian	82
Lampiran 3	Hasil Output SPSS	84
Lampiran 4	Surat Izin Riset	94
Lampiran 5	Surat Selesai Riset.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia, perubahan zaman serta adanya persaingan organisasi (Ardianti et al., 2019). Setiap perusahaan dituntun untuk menjalankan tujuan organisasi melalui manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) (Perkasa et al., 2025). Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aset berharga yang bertugas menjadi tiang penggerak pekerjaan dalam mencapai tujuan (Veriyani & Prasetyo, 2021). Hal ini dikarenakan, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Mindari, 2019). Kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat produktivitas karyawan (Mangkunegara, 2019).

Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan SDM yang baik yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang dirasakannya agar produktifitas organisasi semakin meningkat. Menurut Seprianto (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama antar karyawan, timbal balik yang diterima di tempat bekerja, dan hal-hal lain yang berdampak pada karyawan secara fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kinerja yang diberikan karyawan, biasanya karyawan akan merasa nyaman dengan

perkerjaannya apabila mendapat lingkungan kerja yang supportif serta budaya organisasi yang dapat dijadikan contoh atau pedoman dalam berperilaku dengan baik.

Manusia akan menjadi peran utama dalam merealisasikan visi misi dan sasaran organisasi, karena manusia bergairah dan gesit dalam semua aktivitas yang terjadi di suatu organisasi. Jika perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik maka akan terjamin semua karyawan bekerja dengan maksimal dengan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penting dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan menjadi kunci utama suatu perusahaan dalam mencapai sasaran, namun manusia memiliki pandangan, pendirian, dan keinginan yang akan mempengaruhi perilakunya terhadap pekerjaan (Daulay, R., & Handayani, S, 2021). Perilaku tersebut dikatakan sebagai bentuk kepuasan kerja yang bermula dari sifat pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan dan lain sebagainya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan motivasi antar individu maupun perusahaan tempatnya bekerja, karena dengan itu setiap individu akan merasa puas dan terdorong untuk menghasilkan produktifitas yang bermanfaat (I. S. Nasution & Khair, 2022).

Seorang karyawan yang aktif di lingkungannya akan mampu membangun relasi yang baik sehingga memungkinkan mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Sehingga untuk membangkitkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa tenang saat bekerja dan lingkungan yang menjunjung tinggi solidaritas satu dengan yang lainnya. Karyawan akan merasa betah apabila dirinya merasa

nyaman di lingkungan dimana tempatnya bekerja dan menggunakan waktu secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Daulay & Handayani, 2022).

Menurut Yuliana et al., (2020) Seorang individu apabila merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertantangan antara keinginan dengan hasil yang ia dapatkan. Banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lainnya, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, dan sebagainya. Menurut Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022) kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seseorang yang berbentuk maupun tidak berbentuk yang berupa titik temu antara timbal balik terhadap pekerjaan karyawan tersebut dengan harapan atas jumlah nilai yang didapatkan oleh karyawan tersebut (Erianto dan Mahanani, 2022). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai penilaian, emosi, serta tindakan seorang karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan yang secara tidak langsung berkaitan dengan lingkungan kerja berupa pemenuhan kebutuhan serta keinginan pada karyawan (Nurhandayani, 2022).

Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

dilingkungan pekerjaannya, suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya (Yohanson et al., 2021).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa (Muafi, 2020).

Dalam penelitian ini akan dibahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team yang dimana belakangan ini mengalami pergantian manajer perusahaan 2 kali dalam 1 periode pada tahun 2023 yang dimana dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara pra riset yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan, adapun fenomena yang terjadi pada PT. Asuransi Generali First Grade Team mengenai kepuasan kerja, yang dimana Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercermin dari beberapa sikap, seperti: Tingkat moral yang tinggi, Disiplin yang tinggi, Motivasi yang tinggi, Produktivitas yang tinggi, Capaian dan prestasi kerja yang tinggi di PT. Asuransi Generali First Grade Team yang diterapkan masih belum efektif, dan juga yang dimana hasil prasurvei yang dilakukan pada

karyawan sebanyak 30 karyawan pada PT. Asuransi Generali First Grade Team maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil *Prasurvey* variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.
Asuransi Generali First Grade Team

Kepuasan Kerja Karyawan						TOTAL	
NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK			
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.	18	60%	12	40%	30	100%
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	14	46%	16	54%	30	100%
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	21	70%	9	30%	30	100%
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	13	43%	17	57%	30	100%
5.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan.	20	66%	10	34%	30	100%

Sumber: Hasil *Prasurvey* pada Karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team (2025)

Dari data tabel *prasurvey* diatas dapat diketahui bahwa hasil pernyataan responden yang dilakukan pada karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team maka didapatkan hasil yang terbanyak yaitu pada pernyataan *prasurvey* no 3 yaitu sebanyak 21 (70%) responden menjawab iya, yang dimana pernyataan tersebut iyalah Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, dan adapun responden menjawab pernyataan yang paling banyak menjawab tidak yaitu pada pernyataan no 4 sebanyak 17 (57%) responden yang dimana tidak semua karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang dibuat oleh

perusahaan tersebut.

Fenomena kepuasan kerja adalah kondisi perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, semangat, dan produktivitas karyawan. Beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah: Karyawan yang puas cenderung jarang absen, lebih produktif, dan bertahan lama di perusahaan. Karyawan yang tidak puas cenderung lebih sering absen dan tidak produktif. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tercukupi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tercukupi dapat meningkatkan output pekerjaan karyawan. Buruknya karakter atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil observasi peneliti Ibu Ratna Sijabat, dengan wawancara salah satu karyawan pada perusahaan tersebut, pengembangan sumber daya manusia sering dilakukan pada perusahaan tersebut, seperti meliputi pelatihan dan pengembangan, pemberian wewenang, penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan guna untuk meningkatkan kualitas suatu karyawan tersebut.

Sebuah perusahaan yang menyadari tentang pentingnya dalam memelihara kepuasan kerja karyawan nantinya akan selalu memperhatikan beberapa faktor yang dapat membangkitkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pelaksanaan tugasnya adalah lingkungan kerja, baik secara

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sembiring (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya tentang kebersihan, suhu udara, keamanan dalam bekerja, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa amandan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif akan merangsang kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi semangat dan efektifitas kerja karyawan. Maka dengan hal ini kita perlu membangun lingkungan kerja yang tertib dan positif didalam suatu perusahaan guna membangkitkan kepuasan kerja karyawan yang efektif. Menurut Specchia et al., (2021) Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana setiap individu berinteraksi, bagaimana suasana di tempat kerja (meliputi: sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang baik, serta mampu meminimalisir kebisingan), serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung lainnya.

Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, sebab efektifitas pada saat jam bekerja akan membuat suasana tenang dan karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan fokus sehingga menghasilkan ide ide baik dan dengan begitu karyawan akan merasa puas atas kinerja yang diberikan. Karyawan tentu akan

memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, apabila perusahaan mampu pula memberikan yang terbaik terhadap karyawannya. Dari hasil penelitian (Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023), Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023), Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023) dan Nasim, A. (2023)) yang dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Nusantara (2020) pemberdayaan merupakan suatu keterlibatan karyawan yang benar-benar berarti, yang dimana pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Dengan demikian, maka akan meningkatkan pada kemampuan dan rasa memiliki, serta mampu meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Kesempatan yang diberikan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Menurut Yanti, Syekh & Akbar (2023) Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena: Karyawan merasa memiliki kendali dan kepemilikan atas pekerjaan mereka, Karyawan dapat mengambil keputusan sendiri tanpa melanggar peraturan perusahaan, Karyawan mampu mengatur pekerjaan dengan baik, Karyawan merasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya, Karyawan merasa

memiliki rasa memiliki di lingkungan kerja dan Pemberdayaan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Fitriati (2020) Pemberdayaan sumber daya manusia mengalami penurunan dengan terjadinya kurangnya keterampilan kerja dan pengetahuan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menjadi menurun hal itu menjadi faktor penghambat bagi karyawan maka dari itu perusahaan harus membuat program Pemberdayaan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan karena Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan investasi penting sehingga penanganannya harus dilakukan seefektif mungkin dan sebisa mungkin perusahaan harus mengadakan pelatihan 3 kali dalam setahun untuk bisa mencapai hasil yang baik untuk karyawan sehingga para karyawan dapat berkembang dan menjalankan tugas tugasnya dengan hasil yang baik.

Menurut Wongkar & Loindong (2022) menyatakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia menghasilkan pengaruh yang positif signifikan antara Pemberdayaan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. sama halnya dengan (Areros & Rumawas, 2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Aulia et al., (2025) telah menyatakan bahwa Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja tidak signifikan

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah yang dapat diambil ialah:

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT. Asuransi Generali First Grade Team mengenai kepuasan kerja, yang dimana Kepuasan kerja yang tinggi dapat tercermin dari beberapa sikap, seperti: Tingkat moral yang tinggi, Disiplin yang tinggi, Motivasi yang tinggi, Produktivitas yang tinggi, Capaian dan prestasi kerja yang tinggi di PT. Asuransi Generali First Grade Team yang diterapkan masih belum efektif. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan jika sebaliknya maka akan mengakibatkan kurangnya pelayanan terbaik kepada pelanggan perusahaan tersebut.

Faktor penyebab Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga lebih mungkin untuk tetap di perusahaan dan menghindari keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebuah perusahaan yang menyadari tentang pentingnya dalam memelihara kepuasan kerja karyawan nantinya akan selalu memperhatikan beberapa faktor yang dapat membangkitkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun faktor pertama yang dapat meningkatkan Kepuasan kerja yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah di tempat kerja. Hal ini dapat meningkatkan

kepuasan kerja, mengurangi tingkat kejenuhan dan stres, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun faktor kedua yang dapat meningkatkan Kepuasan kerja Pengembangan sumber daya manusia (SDM), Semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia (SDM) maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?
2. Apakah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sangat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai Kinerja karyawan pada perusahaan terkait, khususnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team

2. Bagi Perusahaan

Terbatas Asuransi Generali First Grade Team Penelitian ini akan dapat membantu mengetahui respon karyawan pada pihak yang bersangkutan, dengan begitu pihak yang bersangkutan yaitu Perusahaan Asuransi Generali First Grade Team tetap dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dan atasan (pemimpin) dan meningkatkan hal-hal yang perlu untuk ditingkatkan.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai Pemberdayaan ilmu ekonomi khususnya Kinerja karyawan dan Lingkungan kerja serta Pemberdayaan sumber daya manusia menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian terhadap peristiwa yang terjadi dari sisi lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya (Robins dan Judge, 2021:46)

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Retnowati, E., Handoko, R., & Ihya, R, 2021).

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik - baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019). Kepuasan kerja secara pengertian diartikan sebagai bentuk positif dari karyawan dalam menerima evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi

kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Wijonarko, 2023).

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Retnowati, 2021) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai Suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang Bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi Akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang Memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif Terhadap pekerjaan (Nabawi, 2019).

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah Penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja Karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan Pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih Mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak Pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Lingkungan Kerja

Menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021).

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian utama karena sumber daya ini merupakan sumber yang bergerak, sedangkan sumber daya yang lainnya merupakan benda mati. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya. Menurut Archia (2022) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wijonarko (2023) indikator kepuasan kerja adalah :

a. Gaji/Imbalan

Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.

b. Pekerjaan

Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.

c. Supervisi

Merupakan kualitas dan bentuk pengawasaan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.

d. Promosi

Merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.

e. Rekan Sekerja

Merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam

menjalankan tugas yang dibebankan (Wahyudi et al., 2022). Menurut Sinambela et al., (2022) Lingkungan Kerja merupakan semua yang berada di sekitar pekerja baik yang bersifat fisik atau non fisik yang bisa berpengaruh dalam menjalankan seluruh tugas yang sudah diberikan kepada pekerja tersebut.

Menurut penelitian Elsavitri (2025) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar orang yang sedang melakukan tugas yang berpotensi mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaan mereka, padahal hal ini merupakan masalah yang signifikan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika seseorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Ketika pegawai menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan, antar atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Fauzi et al., 2022).

Menurut Sapu et al., (2023) hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu :

- a. Bangunan tempat bekerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik

- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja baik berupa fisik seperti fasilitas atau berbagai alat bantu kerja maupun berupa non fisik seperti hubungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.2.2 Peranan Lingkungan Kerja

Menurut Burhannudin, Zainul, & Harlie (2019:195) peranan lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut :

- a. Mengurangi rasa lelah

Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meredakan bahkan menghilangkan rasa Lelah bagi para karyawan, dengan kondisi suasana lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para karyawan lebih rileks dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya.

- b. Menambah semangat kerja

Dalam kondisi lingkungan ruangan kerja yang sesuai, akan dapat membangkitkan semangat karyawan, suasana tersebut dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

- c. Meringankan beban kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meringankan beban kerja, seperti adanya music merdu yang dapat membangkitkan semangat dan menstabilkan pikiran.

d. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karyawan. Para karyawan merasa betah dan bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fauzi et al., (2022). Indikator Lingkungan Kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika Kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan sumber daya manusia penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Untuk meyiapkan karyawan dalam menghadapi persaingan globalisasi. Oleh sebab itu setiap perusahaan mengadakan Pemberdayaan sumber daya manusia tersebut. Seperti diketahui bahwa Pemberdayaan sumber daya manusia mempunyai suatu metode-metode yang telah ditetapkan dalam Pemberdayaan perusahaan. Untuk itu lebih jelasnya terdapat beberapa pengertian dari Pemberdayaan sumber daya manusia di antaranya:

Menurut FoEh, K. S. (2019) Pemberdayaan sumber daya manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberdayaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus dipandang tidak hanya sebagai proses pegelolaan manusia secara tradisional namun harus dilakukan proses pengelolaan secara strategik dan memandangnya sebagai asset berharga yang perlu dikembangkan.

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan metode pengelolaan

karyawan di perusahaan yang menggantikan manajemen personalia. Ada perbedaan tertentu dalam lingkup pelaksanaannya, meskipun apa yang dilakukan dalam manajemen personalia dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia saat ini hampir sama.

Menurut Archia (2022) Tugas-tugas yang termasuk dalam lingkup Pemberdayaan Sumber Daya Manusia hanyalah mempekerjakan, memberi kompensasi, dan memberhentikan karyawan. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, di sisi lain, mengambil pendekatan yang lebih disengaja, yang mencakup memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan, melatih mereka, membuat desain pekerjaan, dan membuat rencana kompensasi yang mencakup rencana tunjangan dan layanan yang menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Mardani et al., 2022).

2.3.2 Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Indikator Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Menurut Mardani et al., (2022). adalah sebagai berikut:

a. Meaning

Mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.

b. Competence

Mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

c. Self-determination

Mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan.

d. Impact

Mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Yolanda et al., (2022) penelitian terdahulu merupakan dasar untuk penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Wongkar, Sepang, Loindong (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo”.	Variabel Independen: LK PSDM (X3) Variabel Dependen: KKK (Y)	LK → KKK= berpengaruh positif dan signifikan PSDM → KKK= berpengaruh positif dan signifikan Secara simultan LK dan PSDM → KKK
2.	Ningsih (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaa n Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru	Variabel Independen: LK Variabel Dependen: KKK	Berdasarkan hasil pengolahan data, LK diberikan → KKK= berpengaruh positif dan signifikan
3.	Ningsih, Syachrul, Ratnasari (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasi nya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPPK Mahakam Samarinda	Variabel Independen: LK Variabel Dependen: KKK	Dapat disimpulkan bahwa LK → KKK = berpengaruh positif dan signifikan
4.	Kurniati dan Jaenab (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap	Variabel Independen:	Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja →

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kotai Bima	Lingkungan Kerja (X1) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja = berpengaruh positif dan signifikan
5	Nursaid, N. Q. F. P., Fatimah, F., Ismanto, T., & Priyohadoko, N. T. (2021).	<i>The Role of Leadership, Organizational Citizenship Behavioral and Work Environment in Improving Employee Job Satisfaction. Journal of Economics, Finance and Management Studies, 4(11), 2157-2167.</i>	Variable : LK Independen : KKK	Dapat disimpulkan bahwa LK → KKK = berpengaruh positif dan signifikan
6	Putra, P. Y. T., & Riyanto, S. (2021).	<i>The influence of situational leadership, work environment, competence, and motivation on employee job satisfaction at the national library of Indonesia. International Journal of Current Science Research and Review, 4(07).</i>	Variable : LK Independen : KKK	Dapat disimpulkan bahwa LK → KKK = berpengaruh positif dan signifikan
7.	Aulia, Arifah Hidayati, Armi (2025)	Pengaruh LK dan PSDM terhadap KKK pada Hotel Mercure Kota Bengkulu	Variabel Independen: LK PSDM Variabel Dependen: KKK	Menunjukkan LK → KK= berpengaruh positif dan signifikan, PSDM → KK= berpengaruh positif dan signifikan
8.	Bus, O. U. M., & Kirana, F. C. (2025).	<i>The Influence of Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Bima City Library Service</i> <i>The Influence of Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Bima City Library Service</i>	Variable : LK Independen : KKK	Dapat disimpulkan bahwa LK → KKK = berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja merupakan komponen

penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif akan merangsang kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi semangat dan efektifitas kerja karyawan. Maka dengan hal ini kita perlu membangun lingkungan kerja yang tertib dan positif didalam suatu perusahaan guna membangkitkan kepuasan kerja karyawan yang efektif. Menurut Specchia et al., (2021) Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana setiap individu berinteraksi, bagaimana suasana di tempat kerja (meliputi: sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang baik, serta mampu meminimalisir kebisingan), serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung lainnya.

Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menumbuhkan kedisiplinan pada diri karyawan, sebab efektifitas pada saat jam bekerja akan membuat suasana tenang dan karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan fokus sehingga menghasilkan ide ide baik dan dengan begitu karyawan akan merasa puas atas kinerja yang diberikan. Karyawan tentu akan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, apabila perusahaan mampu pula memberikan yang terbaik terhadap karyawannya. Dari hasil penelitian Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023), Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023), Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023) dan Nasim, A. (2023) terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2.5.2. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Menurut menurut (Luthans, 2018) pemberdayaan merupakan pelibatan

karyawan yang benar-benar berarti, pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Dengan demikian, maka akan meningkatkan pada kemampuan dan rasa memiliki, serta mampu meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Kesempatan yang diberikan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Pemberdayaan sumber daya manusia mengalami penurunan dengan terjadinya kurangnya keterampilan kerja dan pengetahuan karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menjadi menurun hal itu menjadi faktor penghambat bagi karyawan maka dari itu perusahaan harus membuat program Pemberdayaan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan karena Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan investasi penting sehingga penanganannya harus dilakukan seefektif mungkin dan sebisa mungkin perusahaan harus mengadakan pelatihan 3 kali dalam setahun untuk bisa mencapai hasil yang baik untuk karyawan sehingga para karyawan dapat berkembang dan menjalankan tugas tugasnya dengan hasil yang baik.

Menurut (Monalissi, 2020) menyatakan bahwa Pemberdayaan pemberdayaan sumber menghasilkan pengaruh yang positif signifikan antara Pemberdayaan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. sama halnya dengan (Areros & Rumawas, 2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap

kepuasan kerja karyawan. sedangkan menurut (Siagian, 2019) telah menyatakan bahwa Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja tidak signifikan

2.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Prasetyo et al., (2020) Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menumbuhkan kedisiplinan pada diri karyawan, sebab efektifitas pada saat jam bekerja akan membuat suasana tenang dan karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan fokus sehingga menghasilkan ide ide baik dan dengan begitu karyawan akan merasa puas atas kinerja yang diberikan. Karyawan tentu akan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, apabila perusahaan mampu pula memberikan yang terbaik terhadap karyawannya. Dari hasil penelitian Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023), Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023), Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023) dan Nasim, A. (2023) terdapat pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

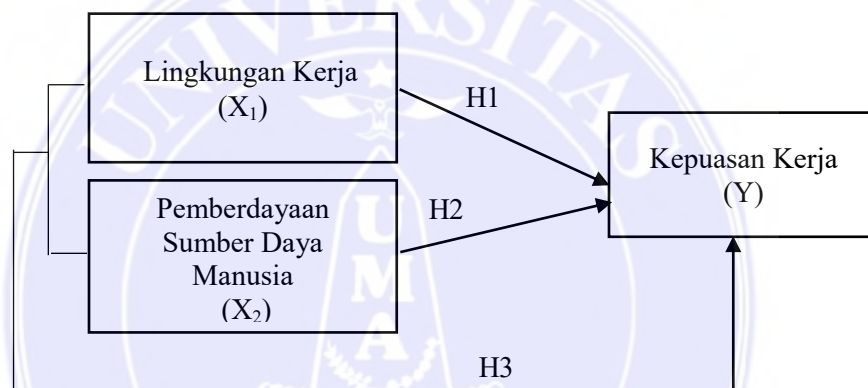
Menurut (Monalissi, 2020) menyatakan bahwa Pemberdayaan pemberdayaan sumber menghasilkan pengaruh yang positif signifikan antara Pemberdayaan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. sama halnya dengan (Areros & Rumawas, 2020) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. sedangkan menurut (Siagian, 2019) telah menyatakan bahwa Pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja tidak signifikan

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut Senen et al (2023) Kerangka konseptual adalah untuk

menggambarakan sebuah paradigma pemikiran sebagai jawaban atau masalah penelitian. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat

Atas dasar landasan teori dari uraian penelitian terdahulu mengenai hubungan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan variabel tidak bebas adalah Kepuasan Kerja, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian ini di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.

H₂: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.

H₃: Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asuransi Generali First Grade Team.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan strategi penelitian asosisatif. Menurut (Rusni, 2020) penelitian asosiatif adalah alat untuk meneliti pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang membuat penelitian asosiatif mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.2 Tempat Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT. Asuransi Generali First Grade Team Jln. Komplek Multatuli Blok Cc No 23 (Kantor Asuransi Generali)

3.2.3 Waktu Penelitian

Berikut tabel rencana waktu penelitian ditampilkan di bawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Keterangan	2025			2025							
	Okt	Nov	Des	Jan	Febr	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Agust
Pengajuan Judul											
Pembuatan Proposal											
Revisi Proposal											
Seminar Proposal											
Pengadaan Penelitian											
Pembuatan Hasil											
Revisi Hasil											
Seminar Hasil											
Sidang Meja Hijau											

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

3.3.1 Definisi Operasional

Menurut Sugiyon (2019) Definisi Operasional Variabel penelitian ini peneliti akan memberikan definisi secara jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu, variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja (Wijonarko, 2023).	1. Gaji/Imbalan 2. Pekerjaan 3. Supervisi 4. Promosi 5. Rekan Sekerja Menurut Wijonarko (2023)	Likert

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
2.	Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Wahyudi et al., 2022).	1. Suasana kerja 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan Menurut Fauzi et al., (2022).	Likert
3.	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_2)	Menurut FoEh, K. S. (2019), Pemberdayaan sumber daya manusia diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberdayaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat	1. <i>Meaning</i> 2. <i>Competence</i> . 3. <i>Self-determination</i> 4. <i>Impact</i> Menurut Mardani et al., (2022).	Likert

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya kuantitas atau kuantitas orang, tetapi karakteristik orang juga harus diperhatikan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team Medan pada tahun 2025 yang berjumlah 271 karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan

merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian. Setelah diketahuinya jumlah populasi yaitu sebanyak 271 karyawan tetap.

Pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel.

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu, seperti sifat atau ciri dari populasi.. Tujuan sampling dalam penelitian adalah untuk membuat kesimpulan atau generalisasi tentang populasi. Hasil penelitian dapat dianggap mewakili populasi yang lebih besar jika sampel dipilih secara representatif dan dengan metode yang tepat (Alfifto 2025). Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team berusia 20 - 55 Tahun.
2. Karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Generali First Grade Team

Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team terdapat 3 Departemen yang ada pada perusahaan tersebut, adapun jumlah karyawan dibagi menjadi sebagai berikut:

1. *Financial Consultant*
2. *Business Development*
3. *Business Manager*

Berikut rumus slovin yang akan digunakan pada penelitian ini, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271(0.1)^2}$$

$$n = \frac{271}{1 + 271(0.01)}$$

$$= 271 / (1 + 2710.1^2)$$

$$= 73,04 = 73 \text{ responden (pembulatan).}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;

e = 0,1. (10%)

Dari perhitungan rumus di atas besaran sampel sebesar 73 responden (Dibulatkan).

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah” metode penelitian berbasis filsafat positivisme menggunakan teknik untuk mempelajari populasi atau sample tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan jawaban responden yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka, dan data tersebut akan diolah dengan SPSS .

3.5.2 Sumber Data

A. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2019). Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner dan juga wawancara.

B. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang telah tersedia dan dikumpulkan pihak lain sehingga hanya perlu mengumpulkan dan memanfaatkan data yang sudah ada (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data sekunder bersumber dari, jurnal, artikel, dan buku serta data dari PT. Asuransi Generali First Grade Team.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penulis mengumpulkan data sesuai dengan keperluan penelitian. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Teknik Observasi

Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian. Contohnya melihat perkembangan seputaran tentang PT. Asuransi Generali First Grade Team, melakukan wawancara atau diskusi terhadap narasumber maupun karyawan PT. Asuransi Generali First Grade Team

2. Teknik Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanya dan dijawab, kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti apa variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut (Sugiyono, 2019).

Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi kuesioner yang nantinya diberikan kepada nasabah berupa pertanyaan dalam bentuk *google form*.

Untuk menganalisis data dengan metode penelitian kuantitatif, jawaban dari responden pengskorannya seperti:

Tabel 3.4
Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti,

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r nilai dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α = 0,05.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

- a. Jika $r \geq 0.2957$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r < 0.2957$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,603	0.2957	Valid
	Pernyataan 2	0,603		Valid
	Pernyataan 3	0,509		Valid
	Pernyataan 4	0,608		Valid
	Pernyataan 5	0,628		Valid
	Pernyataan 6	0,471		Valid
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Pernyataan 1	0,693	0.2957	Valid
	Pernyataan 2	0,614		Valid
	Pernyataan 3	0,747		Valid
	Pernyataan 4	0,689		Valid
	Pernyataan 5	0,734		Valid
	Pernyataan 6	0,611		Valid
	Pernyataan 7	0,747		Valid

	Pernyataan 8	0,67		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan 1	0,557	0.2957	Valid
	Pernyataan 2	0,535		Valid
	Pernyataan 3	0,399		Valid
	Pernyataan 4	0,59		Valid
	Pernyataan 5	0,511		Valid
	Pernyataan 6	0,725		Valid
	Pernyataan 7	0,888		Valid
	Pernyataan 8	0,87		Valid
	Pernyataan 9	0,512		Valid
	Pernyataan 10	0,875		Valid

Sumber: Hasil SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban 73 responden 100% sudah valid.

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang, instrument yang reliabel belum tentu valid, meteran yang diputuskan diujungnya, bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama (reliabel) tetapi tidak selalu valid (Sugiyono, 2019)

Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,565<0,6	Cukup Reliabel
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	0,841>0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,838 >0,6	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai realibilitas sebesar 0,565 < dari nilai keterangan sebesar 0,6 yang memiliki keterangan cukup reliabel, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X^2) memiliki nilai realibilitas sebesar 0,841 > dari nilai keterangan sebesar 0,6 dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai realibilitas sebesar 0,834 > dari nilai keterangan sebesar 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2025) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary Least Square (OLS) untuk memastikan bahawa model regresi yang diperoleh merupakan yang terbaik ,dalam hal ketetapan estimasi ,tidak bias ,serta konsisten.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat

dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan dari perhitungan regresi, diantaranya:

1. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama, 2021)

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (*bell-shaped*) dan tidak condong ke kiri

atau ke kanan (Gama, 2021)

3. Grafik Normality Probability Plot

Ketentuan yang digunakan yaitu :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan ada tidaknya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas (independen). Sehingga apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka dinamakan adanya problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas (korelasi diantara variable independent). Untuk menguji multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen.

1. Jika nilai *Tolerance* lebih besar $> 0,10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke

pengamatan lainnya (Sugiyono, 2019). Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda (*multiple linear regression*) digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Adapun untuk memperoleh hasil dari model regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

A = Konstanta

B₁ = B₂ = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat Kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau pengaruh antar tiap variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) Pengambilan

keputusan pada Uji t didasarkan oleh :

1. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2020: 322). Selain itu Ghozali (2020: 323) juga menyatakan bahwa uji F juga digunakan untuk *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji signifikansi simultan (uji-F) adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2020) Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dimana nilai koefisiennya terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi (R^2) nol artinya variabel bebas sama sekali tidak

berpengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu berarti dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan variabel independen menjelaskan perubahan variabel dependen.

Nilai R^2 adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam suatu persamaan regresi. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Asuransi Generali First Grade Team pada 73 responden yang diteliti. Menurut hasil dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Generali First Grade Team maka hipotesis pertama di terima.
2. Berdasarkan uji parsial pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Generali First Grade Team maka hipotesis kedua di terima
3. Berdasarkan uji simultan lingkungan kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Asuransi Generali First Grade Team maka hipotesis ke tiga di terima.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat dianalisis bahwa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil yaitu dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja meskipun nilai mean Beban kerja dalam faktor eksternal organisasi cukup banyak sehingga sangat sulit untuk memprioritaskannya cukup tinggi (4,57) dan pada pernyataan Saya mendapat perlakuan yang baik dari atasan., mengingat nilai mean yang

rendah (4,35) oleh sebab itu perusahaan harus lebih menjalin hubungan baik antara atasan dengan para bawahan.

- 2) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: Saya dapat berkonsentrasi penuh untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa terganggu oleh urusan rumah tangga/keluarga tinggi sebesar (4,66) dan Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya ini masih rendah (4,48) oleh sebab itu perusahaan wajib mendukung dalam pengembangan karyawan dalam pengetahuan teknologi dengan membuat sebuah studi pada karyawan perusahaan tersebut
- 3) Terkait Kepuasan kerja, Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja, hendaknya perlu ditingkatkan kembali dalam pemberian bonus/reward kepada karyawan dalam mencapai kinerja yang diinginkan atau prestasi kerja yang di dapat karyawan.
- 4) Variabel yang paling berpengaruh di dalam penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,823.
- 5) Bagi akademis untuk selanjutnya diharapkan memperluas variabel dan sebagai referensi bagi mahasiswa/i yang ingin meneliti lebih dalam tentang variable judul yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Alfifto. (2025). *Statistika Penelitian : Konsep Dan Kasus*. Medan: Umapress
- Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 29(1), 30-42.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Aulia, A. B., Hidayati, A., & Armi, M. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Aulia, A. B., Hidayati, A., & Armi, M. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Mercure Kota Bengkulu. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 1-10.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Bus, O. U. M., & Kirana, F. C. (2025). Effect of Work Environment, Work Stress and Work Discipline On Employee Performance at Plastic Industry. *Calitatea*, 26(204), 398-409.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Bus, O. U. M., & Kirana, F. C. (2025). Effect of Work Environment, Work Stress and Work Discipline On Employee Performance at Plastic Industry. *Calitatea*, 26(204), 398-409.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1,

pp. 156-164).

- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggul Wulung Kota Kediri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83-100.
- Elsavitri, E. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 453-463.
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96-107.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Fenianti, F., & 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*, 5(3), 611-618.
- Fitriati, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Teacherpreneur*, 1(1), 24-32.
- FoEh, K. S., & Suryani, N. K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif. *Bandung: Nilacakra*.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Husna, A. N. S., Aditi, B., & Nahrisah, E. (2025). The Effect Of Work Environment And Human Resource Empowerment On Employee Job Satisfaction With Training As A Mediation Variable At The Department Of Human Rural Works And Construction Building Of North Sumatera Province. *Berajah Journal*, 4(6), 1325-1338.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).

- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 79-84.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). Transformational Rector Leadership In Building Organizational Commitment And Compensation Towards Job Satisfaction Of Non-Lecturer Staff (Education Staff). *Journal of Southeast Asia Psychology (SAPJ)*, 7(3), 21-21.
- Mardani, D., Susiawati, I., Sugiman, M., Maulana, R. A., Rozani, N. G., & Faddillah, H. (2022). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Masjid Darurrahman (Studi Kasus Mahasiswa KKN di Desa Kertanegara). *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 1532-1541.
- Mindari, E. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35-41.
- Muafi, M. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149-166.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 22-33.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui organization citizenship behavior pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Ningsih, A., & Syachrul, T. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam Samarinda. *Jurnal E-BISMARK*, 1(1).
- Ningsih, S. R. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*

(*Ekobil*), 1(2), 108-110.

Nusantoro, E. (2020). Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja. *Edukasi*, 14(1).

Perkasa, D. H., Kamil, I., Ariani, M., Komarudin, K., & Abdullah, M. A. F. (2025). Pemberdayaan SDM Masyarakat di Pulau Tidung dalam Pemahaman Blue Economy.

Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343-351.

Retnowati, E., Handoko, R., & Ihya, R. (2021). Pengaruh Insentif, Bonus Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hartono Wira Tanik Devisi Casting 2 Korea Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1-9.

Robbin & Judge. (2021). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat. Fisher, G.,

Rusni. (2020). 797-Article Text-2323-2-10-20201031.

Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141-155.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).

Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1-14.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. Results of a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1552.

- Sugiyono, D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 93-99.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1-14.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458-471.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Yanti, T. F., Syeikh, S., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Pemberdayaan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1526-1532.
- Yohanson, A. K., Hakim, L., & Alimuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Cabang Tanggamus. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 6(2), 143-148.
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157.

<https://doi.org/10.31289/Diversita.V8i2.5788>

Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1), 1-6.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI GENERALI FIRST GRADE TEAM

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Asuransi Generali First
Grade Team Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI GENERALI FIRST GRADE TEAM”** Dalam pengisian kuesioner ini bapak/ibu/saudara/i diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/2/26

Access From (repositori.uma.ac.id)11/2/26

kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

GEBY ENJELITA PERANGIN ANGIN

218320094



A. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Setuju | : (SS) | : dengan Skor 5 |
| b. Setuju | : (S) | : dengan Skor 4 |
| c. Kurang Setuju | : (KS) | : dengan Skor 3 |
| d. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan Skor 1 |

B Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Umur : ☐ 25-30 Tahun
☐ 30-65 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SMA-SEDERAJAT
☐ DIPLOMA/SARJANA
5. Departemen : ☐ *Financial Consultant*
☐ *Business Development*
☐ *Business Manager*

Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja.					
2.	Seluruh karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.					
Pekerjaan						
3	Kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini.					
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan sebelum sesuai dengan kemampuan saya pada pekerjaan ini					
Supervisi						
5.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan berlaku adil kepada seluruh karyawan.					
6.	Pengawasan atasan terhadap karyawan dilakukan dengan ketat agar mencapai target perusahaan					
Promosi						
7.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
8	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan					
Rekan Kerja						
9.	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja.					
10	Adanya bantuan dari rekan kerja bila saya mengalami kesulitan					

Lingkungan Kerja (X_1)

Suasana Kerja					
1.	Beban kerja dalam faktor internal organisasi cukup banyak sehingga sangat sulit untuk memprioritaskannya				
2.	Beban kerja dalam faktor eksternal organisasi cukup banyak sehingga sangat sulit untuk memprioritaskannya				
Hubungan atasan dengan bawahan					
3	Saya mendapat perlakuan yang baik dari atasan.				
4.	Saya mendapat perlakuan yang adil dari atasan tanpa dibeda – bedakan dengan pegawai yang lain				
Kerja sama antar Karyawan					
5.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
6.	Di lingkungan kerja saya, hubungan antar karyawan sangat harmonis				

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Meaning						
1.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu (disiplin) untuk melaksanakan tanggungjawab bekerja					
2.	Saya dapat berkonsentrasi penuh untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa terganggu oleh urusan rumah tangga/keluarga					
Competence						
3	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya					
Self Determination						
5.	Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan menyusun laporan keuangan					
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai					
Impact						
7.	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki					
8	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai					

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Penelitian Variabel Y Kepuasan Kerja

No	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4
4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
10	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4
11	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4
12	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
16	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
19	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
24	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3
25	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
26	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
28	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
31	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4

40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	2	2	2	5	2
46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
49	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5
50	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
51	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5
52	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
59	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
60	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
62	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5
63	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
64	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4
65	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
66	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
69	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
70	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Variabel X₁ Lingkungan Kerja

No	X ₂ 1	X ₂ 2	X ₃ 3	X ₄ 4	X ₅ 5	X ₆ 6
1	3	3	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	3	4	4
8	5	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4
10	4	2	4	4	3	5
11	5	4	5	5	4	4
12	3	4	3	4	3	5
13	5	5	4	4	4	4
14	3	4	5	4	5	4
15	3	5	5	5	4	5
16	4	5	5	4	5	4
17	2	5	4	5	5	5
18	3	4	4	3	4	3
19	4	4	5	4	4	3
20	3	5	5	4	5	4
21	5	5	5	4	4	5
22	3	5	5	3	5	4
23	5	4	5	4	4	5
24	3	5	5	4	5	3
25	4	5	5	4	4	5
26	4	5	5	4	5	5
27	4	5	5	5	3	5
28	3	5	3	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5
30	4	4	3	4	5	4
31	5	4	2	5	4	4
32	5	5	4	4	4	4
33	5	5	2	5	5	5
34	5	5	3	5	5	5
35	5	5	4	5	5	5
36	5	5	3	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5
38	5	5	3	5	5	5
39	4	5	5	4	4	4

40	5	4	3	5	5	5
41	4	3	2	4	2	4
42	4	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	4	4
44	5	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	3
46	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5
48	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	3	5
50	5	5	5	5	5	4
51	5	5	5	5	4	5
52	5	5	5	5	5	4
53	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	4
55	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5
58	4	5	5	4	4	4
59	5	4	5	5	4	5
60	5	5	5	4	5	4
61	5	5	4	5	5	5
62	5	4	5	2	5	5
63	4	5	4	5	4	5
64	5	3	4	4	5	4
65	4	5	5	4	5	4
66	5	4	4	4	4	5
67	5	4	5	5	5	5
68	5	4	5	4	5	5
69	4	4	3	4	3	4
70	4	5	4	2	5	4
71	5	5	5	5	5	5
72	3	5	3	5	4	4
73	5	5	5	5	5	5

Variabel X₂ Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

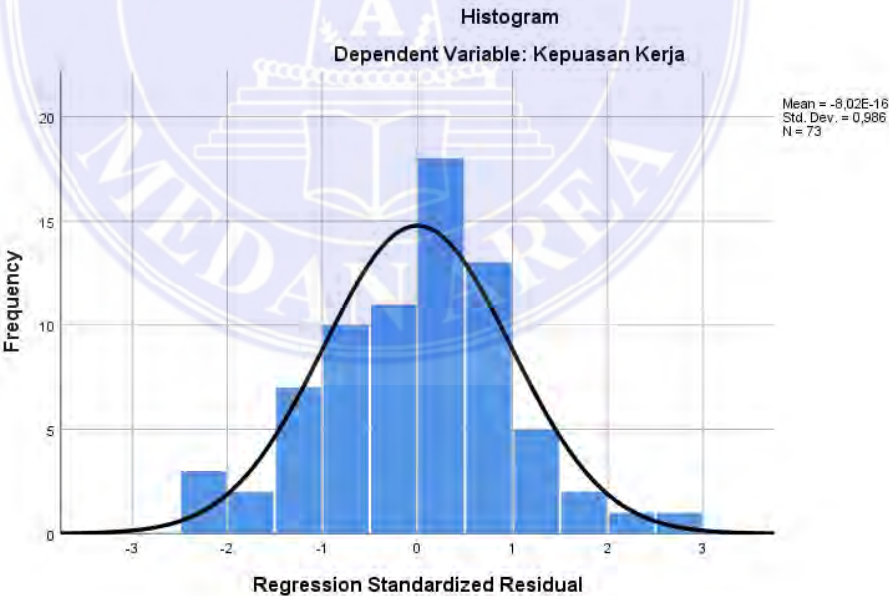
No	X ₂ 1	X ₂ 2	X ₂ 3	X ₂ 4	X ₂ 5	X ₂ 6	X ₂ 7	X ₂ 8
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	5	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	3	4	4	4	3
8	5	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	5	5
10	4	2	4	4	3	4	4	4
11	4	4	5	5	4	4	5	5
12	2	4	3	4	3	5	3	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4
14	5	4	5	4	5	4	5	4
15	4	5	5	5	4	5	5	5
16	5	5	5	4	5	4	5	4
17	5	5	4	5	5	5	4	5
18	4	4	4	5	4	3	4	3
19	5	4	5	4	4	3	5	4
20	5	5	5	4	5	4	5	4
21	5	5	5	4	4	5	5	4
22	5	5	5	3	5	4	5	3
23	4	4	5	4	4	5	5	4
24	4	5	5	4	5	3	5	4
25	5	5	1	4	5	5	1	4
26	5	5	5	4	5	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	5	4	5	4
31	5	4	5	5	4	4	5	5
32	5	5	5	4	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	4	4	5	4

40	5	4	5	5	5	5	5	5
41	4	3	3	4	2	4	3	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	5	4	4	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	2	5	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	5	4	4	4	5	4
59	5	4	5	5	4	5	5	5
60	5	5	5	4	5	4	5	4
61	5	5	4	4	5	5	4	5
62	5	5	5	4	5	5	5	4
63	4	5	4	5	4	5	4	5
64	5	5	4	4	5	4	4	4
65	4	5	5	4	5	4	5	4
66	5	4	4	5	4	5	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	4
69	4	4	3	4	3	4	3	4
70	4	5	4	2	5	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	5	3	5	4	4	3	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25

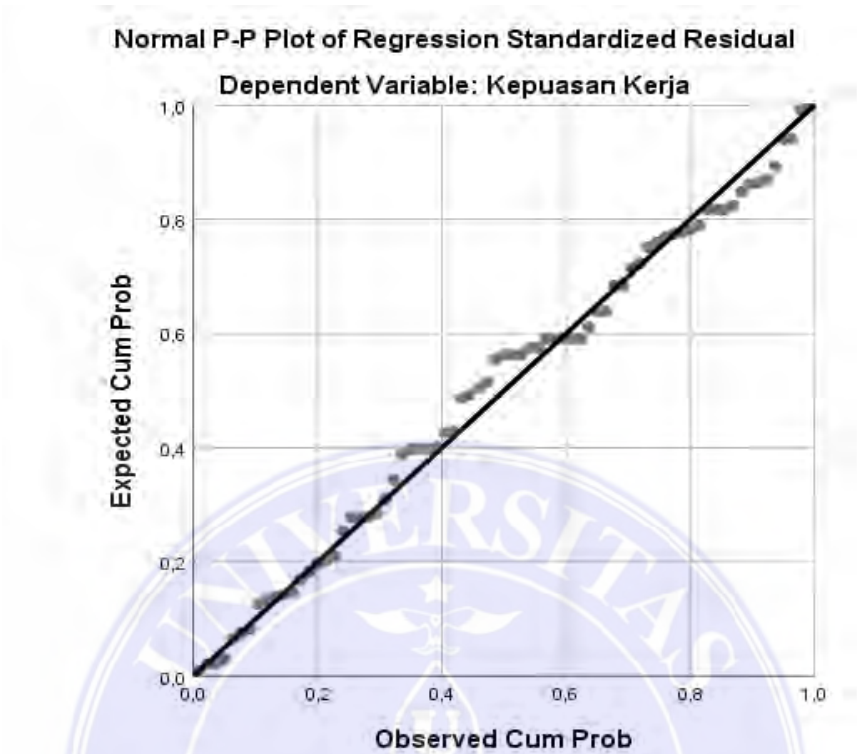
Tabel 4.11		
Hasil Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,40893392
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,058
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,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.		

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2025)



Gambar 4.2
Histogram Normalitas Data

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2025)



Gambar 4.3
Grafik Normalitas Data

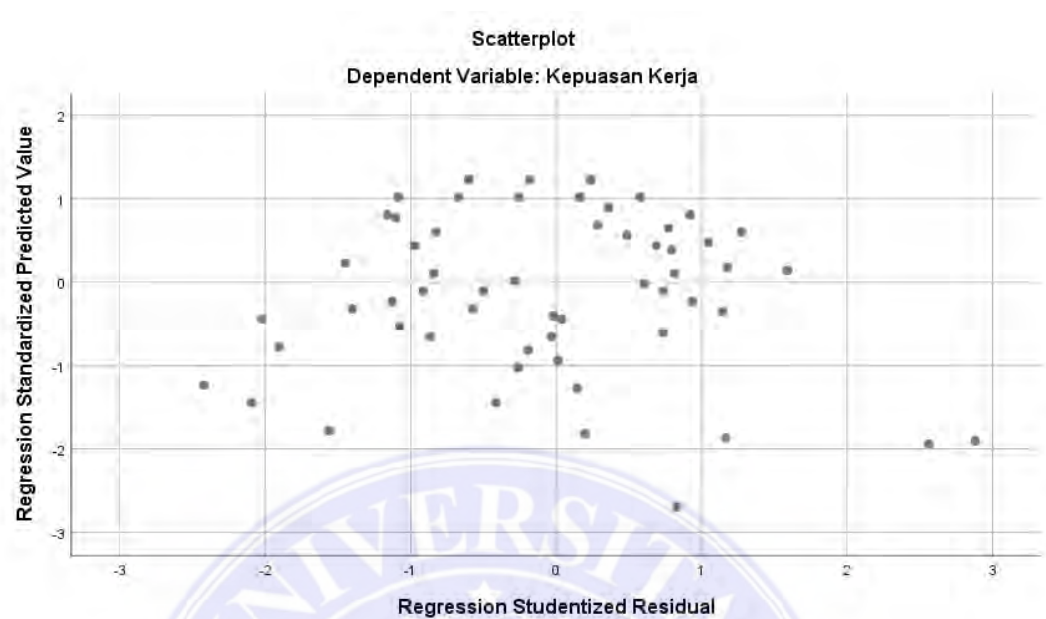
Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,241	4,155
	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,241	4,155

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

enden, maka dilakukan sebuah perhitungan korelasi berganda.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,406	2,924
	Lingkungan Kerja	,823	,213
	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	,483	,161

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,849	,069
	Lingkungan Kerja	3,862	,000
	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	3,010	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Tabel 4.15
Hasil Uji-F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097,200	2	548,600	91,912	,000 ^b
	Residual	417,813	70	5,969		
	Total	1515,014	72			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,716	2,44310

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah Peneliti memakai SPSS versi 25 (2025)

Lampiran 4 Surat Izin Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

14 Januari 2025

Nomor : 113 /FEB/01.1/I/2025
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
**Pimpinan PT. Asuransi Generali First Grade
Team Jln. Komplek Multatuli Blok Cc No 23
(Ktr Asuransi Generali)**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Geby Enjelita Perangin Angin
NPM : 218320094
Program Studi : **Manajemen**
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Generali First Grade Team

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

**An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen**

Alfano, SE, M. Si



Lampiran 5

Surat Selesai Riset



FIRST GRADE TEAM
Komplek Multatuli Jalan H Misbah Blok CC No 23
Telepon : 08116086066 , Email : firstgradeagency@gmail.com
Medan

SURAT SELESAI RISET
No : 395/OM-FG/III/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Office Manager dari First Grade Team Generali, menerangkan bahwa :

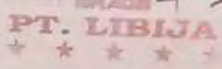
Nama : Geby Enjelita Perangin Angin
NPM : 218320094
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : Manajemen

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian (Research) di First Grade Team Ag Generali, pada tanggal tanggal 14 Januari 2025 s/d 20 Febuari 2025 guna penulisan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Generali First Grade Team"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 20 Febuari 2025

Hormat saya,



Tamara Sijabat
Office Manager