

The Influence Of Supportive Coworkers, Appropriate Rewards, And Supportive Work Environment Conditions On Job Satisfaction At The Head Office Of PT Pelindo Multi Terminal Belawan

Pengaruh Rekan Kerja yang Mendukung, Penghargaan yang Sesuai, dan Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan

Ela Diovera Niel ¹⁾; Emi Wakhyuni ²⁾; Samrin ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: ¹⁾ eladioveraniel@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Coworkers, Awards, Work Environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif-kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 209 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan tetap yang ditentukan melalui rumus Slovin dan ditetapkan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada tahun 2025 dan seluruh proses analisis diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa variabel penghargaan yang sesuai merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya. Sekitar 85,7% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel, yaitu rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja dengan hubungan yang sangat kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi keadilan imbalan, kejelasan proses penghargaan, dan pengakuan terhadap kontribusi individu memberikan pengaruh terbesar terhadap evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi kajian manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam industri jasa kepelabuhanan.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of supportive coworkers, appropriate rewards, and supportive work environment conditions on employee job satisfaction at the Head Office of PT Pelindo Multi Terminal Belawan. The research employed an associative-quantitative approach with a multiple linear regression method. The population consisted of all 209 employees, while the sample included 68 permanent employees who were selected using the Slovin formula and determined through purposive sampling techniques. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires in 2025, and the entire analytical process was processed using SPSS 24.0 software. The results showed that supportive coworkers, appropriate rewards, and supportive work environment conditions had a positive and significant influence both partially and simultaneously on employee job satisfaction. The findings also indicated that the appropriate rewards variable was the most dominant factor affecting job satisfaction compared with the other variables. Approximately 85.7% of job satisfaction was explained by the three variables, namely coworkers, rewards, and work environment, with a very strong relationship. These results suggested that perceptions of reward fairness, clarity of reward processes, and recognition of individual contributions had the greatest influence on employees' evaluations of their work. This study provided empirical contributions to human resource management studies, particularly those related to job satisfaction in the port service industry.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam mendukung keberlangsungan dan keberhasilan operasional organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seperti meningkatnya komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Ramadhan et al., 2023). Kondisi tersebut secara tidak langsung berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta stabilitas organisasi dalam jangka panjang (Wakhyuni, 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan minim konflik, sehingga mendukung terciptanya kerja sama yang efektif antar karyawan (Kosidin & Widjaja, 2024).

Secara teoretis, Robbins & Judge (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi atas berbagai karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan yang diterima, kondisi lingkungan kerja, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Michella & Edalmen (2022) yang menunjukkan bahwa rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut dipandang relevan untuk dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi modern yang terus mengalami dinamika perubahan.

Rekan kerja memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan sehari-hari. Interaksi sosial yang terjalin di lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas (Hamdani, 2022). Dukungan rekan kerja, baik dalam bentuk bantuan teknis maupun dukungan emosional, dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan rasa kebersamaan (Mahaputra et al., 2023). Hubungan kerja yang harmonis juga berpotensi menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui sebagai bagian dari organisasi. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang optimal dapat menimbulkan hambatan komunikasi dan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Mai & Iba, 2021).

Selain rekan kerja, sistem penghargaan merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Muslim, 2023). Penghargaan tidak hanya dipahami sebagai kompensasi finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial, seperti pengakuan, apresiasi, dan peluang pengembangan karier (Windiyaniti et al., 2024). Sistem penghargaan yang dipersepsikan adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian persepsi terhadap sistem penghargaan berpotensi memengaruhi sikap dan kepuasan kerja karyawan (Novalinda & Ginting, 2025). Penghargaan berfungsi sebagai sarana komunikasi organisasi dalam mengapresiasi kontribusi karyawan secara berkelanjutan (Najlun, 2024).

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang tidak terpisahkan dalam membentuk kepuasan kerja (Hidayat, 2025). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik, seperti hubungan interpersonal, pola komunikasi, dan gaya kepemimpinan (Lawren & Ekawati, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, fokus, dan aman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres kerja dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja (Faturrohmah & Abdurahman, 2025). Pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Kosidin & Widjaja, 2024).

PT Pelindo Multi Terminal Belawan merupakan salah satu subholding PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang berperan dalam pengelolaan terminal multipurpose di wilayah Pelabuhan Belawan, Sumatera Utara (Martin & Purjianto, 2024). Sebagai bagian dari transformasi pelabuhan nasional pasca merger Pelindo, perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran logistik, efisiensi layanan bongkar muat, serta pertumbuhan aktivitas ekonomi regional. Dengan dukungan fasilitas operasional dan sumber daya manusia yang kompeten, PT Pelindo Multi Terminal Belawan berkomitmen untuk memberikan layanan yang andal dan berkelanjutan sesuai dengan visi perusahaan sebagai Indonesia's Connectivity Champion (Martin & Purjianto, 2024).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 karyawan, diperoleh gambaran awal bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan variasi. Sebagian karyawan menyatakan belum sepenuhnya merasakan makna pekerjaan, keadilan kompensasi, kejelasan pengembangan karier, serta apresiasi atas hasil kerja yang telah dicapai. Temuan awal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi karyawan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja yang mereka alami.

Hasil observasi dan wawancara singkat juga mengindikasikan bahwa dinamika hubungan rekan kerja, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Interaksi antar karyawan yang belum sepenuhnya optimal, persepsi terhadap sistem penghargaan yang beragam, serta kondisi lingkungan kerja nonfisik yang masih dapat ditingkatkan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini tidak dimaknai sebagai kelemahan organisasi, melainkan sebagai bagian dari proses adaptasi dan pengembangan perusahaan dalam menghadapi perubahan struktural dan operasional pasca merger.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dipandang relevan untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Robbins & Judge (2023) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja setidaknya dapat dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang menantang. Robbins & Judge (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain: Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji atau Imbalan, Peluang Promosi, dan Dukungan Pimpinan.

Rekan Kerja

Sudriamunawar (2021) menjelaskan bahwa rekan kerja adalah seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok. Sudriamunawar (2021) juga menjelaskan bahwa pengukuran rekan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: Kompetisi yang Sehat, Karyawan Saling Menghormati, Bekerja Sama, dan Suasana Kekeluargaan.

Penghargaan

Kadarisman (2020) menjelaskan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai konsekuensi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kadarisman (2020) juga menjelaskan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan dapat dinilai dengan indikator Gaji, Tunjangan, Promosi, dan Penghargaan Interpersonal.

Lingkungan Kerja

Soetjipto (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Soetjipto (2022) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja karyawan di perusahaan dapat diukur dengan beberapa indikator, antara lain: Kebersihan dan Kerapian Tempat Kerja, Pencahayaan dan Sirkulasi Udara, Hubungan Antar Karyawan, dan Dukungan dari Atasan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel menggunakan data numerik yang diperoleh dari responden. Sementara itu, desain asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat berupa kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini dinilai sesuai untuk menjelaskan pola hubungan dan tingkat pengaruh antarvariabel yang diteliti secara objektif dan terukur (Anisyah & Wakhyuni, 2025).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pelindo Multi Terminal Belawan yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansinya dengan fokus kajian, yaitu kepuasan kerja karyawan dalam konteks organisasi pelabuhan pasca transformasi struktural. Waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, mulai dari Agustus 2025 hingga Januari 2026, yang mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pelindo Multi Terminal Belawan yang berjumlah 209 orang dan tersebar pada beberapa direktorat. Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 orang, penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 68 responden (Aulia et al., 2025). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan karyawan tetap, memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, serta tidak menduduki

jabatan manajerial. Pemilihan kriteria ini bertujuan untuk memperoleh responden yang memiliki pemahaman dan pengalaman kerja yang memadai terhadap kondisi organisasi (Aulia et al., 2025).

Jenis Data dan Pengukuran Variabel

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (Az-Zahra et al., 2024). Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan, peluang promosi, dan dukungan pimpinan (Robbins & Judge, 2023). Variabel rekan kerja diukur melalui indikator kompetisi yang sehat, saling menghormati, kerja sama, dan suasana kekeluargaan (Sudriamunawar, 2021). Variabel penghargaan diukur melalui indikator gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan interpersonal (Kadarisman, 2020). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator kebersihan dan kerapian tempat kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara, hubungan antar karyawan, serta dukungan atasan (Soetjipto, 2022).

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian (Herliyana & Kholik, 2025). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) (Wakhyuni et al., 2022). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020). Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan (Samrin, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekan Kerja (X1)				
1	$X_{1,1}$	0,745	0,876	Valid dan Reliabel
2	$X_{1,2}$	0,618	0,888	Valid dan Reliabel
3	$X_{1,3}$	0,721	0,879	Valid dan Reliabel
4	$X_{1,4}$	0,745	0,876	Valid dan Reliabel
5	$X_{1,5}$	0,705	0,881	Valid dan Reliabel
6	$X_{1,6}$	0,692	0,881	Valid dan Reliabel
7	$X_{1,7}$	0,619	0,889	Valid dan Reliabel
8	$X_{1,8}$	0,598	0,891	Valid dan Reliabel
Penghargaan (X2)				
1	$X_{2,1}$	0,528	0,891	Valid dan Reliabel
2	$X_{2,2}$	0,636	0,882	Valid dan Reliabel
3	$X_{2,3}$	0,699	0,876	Valid dan Reliabel
4	$X_{2,4}$	0,673	0,878	Valid dan Reliabel
5	$X_{2,5}$	0,727	0,874	Valid dan Reliabel
6	$X_{2,6}$	0,777	0,868	Valid dan Reliabel
7	$X_{2,7}$	0,549	0,893	Valid dan Reliabel
8	$X_{2,8}$	0,528	0,866	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)				
1	$X_{3,1}$	0,616	0,889	Valid dan Reliabel
2	$X_{3,2}$	0,584	0,892	Valid dan Reliabel
3	$X_{3,3}$	0,557	0,896	Valid dan Reliabel
4	$X_{3,4}$	0,704	0,881	Valid dan Reliabel

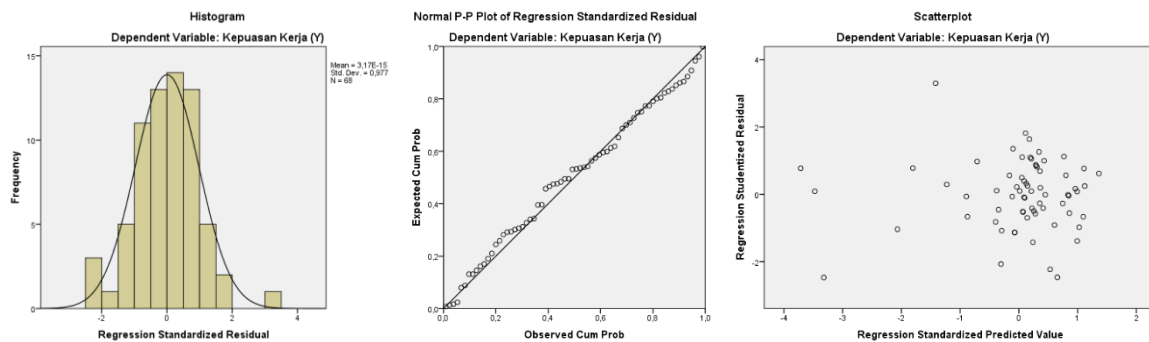
Pernyataan ke	Simbol	r_{hitung}	Cronbach's Alpha	Keterangan
5	$X_{3,5}$	0,813	0,870	Valid dan Reliabel
6	$X_{3,6}$	0,790	0,873	Valid dan Reliabel
7	$X_{3,7}$	0,817	0,870	Valid dan Reliabel
8	$X_{3,8}$	0,565	0,893	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)				
1	$Y_{,1}$	0,503	0,831	Valid dan Reliabel
2	$Y_{,2}$	0,491	0,832	Valid dan Reliabel
3	$Y_{,3}$	0,579	0,822	Valid dan Reliabel
4	$Y_{,4}$	0,545	0,826	Valid dan Reliabel
5	$Y_{,5}$	0,630	0,815	Valid dan Reliabel
6	$Y_{,6}$	0,620	0,817	Valid dan Reliabel
7	$Y_{,7}$	0,609	0,818	Valid dan Reliabel
8	$Y_{,8}$	0,611	0,817	Valid dan Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh data telah dianggap valid dan juga reliabel (Aulia et al., 2025).

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1. Grafik Histogram, P-P Plot, dan Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Uji normalitas histogram menunjukkan kurva membentuk lonceng, terpusat di nilai nol, simetris kiri kanan, dengan frekuensi tertinggi di tengah, sehingga residual data dinyatakan menyebar normal dan memenuhi asumsi analisis regresi secara statistik penelitian ini layak (Az-Zahra et al., 2024).

Pengujian normalitas menggunakan P-P Plot memperlihatkan 68 titik data menyebar mengikuti serta mendekati garis diagonal, bahkan banyak yang menempel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik analisis regresi linear (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Grafik scatterplot uji heteroskedastisitas menunjukkan titik data tersebar acak di atas dan bawah garis nol, tidak membentuk pola tertentu, tidak mengelompok, serta tidak melebar menyempit, sehingga model dinyatakan homoskedastis dan layak digunakan dalam analisis regresi (Herliyana & Kholik, 2025).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Glejser

Coefficients^a					
Model	Collinearity Statistics				
	Tolerance	VIF	Sig.	Syarat	Kesimpulan
1 (Constant)			0,011		
Rekan Kerja (X_1)	0,269	3,719	0,060	Tolerance > 0,10 VIF > 10, Sig. > 0,05	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas
Penghargaan (X_2)	0,261	3,831	0,784		
Lingkungan Kerja (X_3)	0,204	4,905	0,450		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance seluruh variabel di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas dalam model regresi penelitian (Wakhyuni et al., 2022).

Uji Glejser memperlihatkan seluruh nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05, menandakan rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini (Aulia et al., 2025).

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a				ANOVA ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Uji F	
		B	Std. Error	Beta			F _{hitung}	Sig.
1	(Constant)	1,557	1,547		1,006	0,318	134,378	0,000 ^b
	Rekan Kerja (X1)	0,250	0,078	0,284	3,185	0,002		
	Penghargaan (X2)	0,414	0,090	0,415	4,587	0,000		
	Lingkungan Kerja (X3)	0,273	0,097	0,287	2,805	0,007		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Rekan Kerja (X1), Penghargaan (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut: (Aulia et al., 2025)

$$Y = 1,557 + 0,250X1 + 0,414X2 + 0,273X3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,557 mengindikasikan bahwa ketika variabel rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol atau tidak diperhitungkan, kepuasan kerja tetap memiliki nilai positif. Kondisi ini menunjukkan adanya pengaruh faktor lain di luar model penelitian yang turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Michella & Edalmen, 2022). Koefisien regresi variabel Rekan Kerja sebesar 0,250 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hubungan rekan kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa interaksi yang positif, dukungan, dan kerja sama antarpegawai berperan penting dalam membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan (Mahaputra et al., 2023). Variabel Penghargaan memiliki koefisien regresi sebesar 0,414 yang berarti setiap peningkatan penghargaan akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Temuan ini memperlihatkan bahwa sistem penghargaan, baik finansial maupun nonfinansial, menjadi faktor utama dalam mendorong kepuasan kerja karyawan (Novalinda & Ginting, 2025). Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,273 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Hidayat, 2025). Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan merupakan faktor paling dominan karena memiliki nilai koefisien regresi (0,414) dan beta terstandarisasi (0,415) terbesar dibandingkan variabel lainnya (Risnaini & Wakhyuni, 2025).

Uji t (Parsial)

Nilai t_{tabel} pada model regresi ditentukan berdasarkan derajat kebebasan sebesar 64 yang diperoleh dari pengurangan jumlah sampel dengan jumlah variabel. Melalui perhitungan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus $=tinv(0,05;64)$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 sebagai dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis parsial (Aulia et al., 2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Rekan Kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Kondisi ini menandakan bahwa rekan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis alternatif dapat diterima (Zulfa, 2020). Pengujian terhadap variabel Penghargaan memperlihatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta paling besar. Selain itu, signifikansi $< 0,05$ dan menjadi paling kecil dibandingkan variabel lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis alternatif dapat diterima sekaligus menjadi faktor yang paling dominan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Najlun, 2024).

Variabel Lingkungan Kerja juga menunjukkan nilai t_{hitung} juga melebihi t_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis alternatif dapat diterima, dan secara keseluruhan seluruh variabel independen berkontribusi nyata secara parsial (Kosidin & Widjaja, 2024).

Uji F (Simultan)

Nilai F_{tabel} ditentukan berdasarkan df_1 sebesar 3 dan df_2 sebesar 64 melalui tabel F atau perhitungan Excel dengan rumus $=\text{finv}(0,05;3;64)$ sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,748 (Herliyana & Kholik, 2025). Uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F_{hitung} sebesar 134,378 yang jauh lebih besar dari F_{tabel} . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Michella & Edalmen, 2022).

Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,929 ^a	0,863	0,857	2,09879
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Rekan Kerja (X1), Penghargaan (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2025)

Hasil uji determinasi memperlihatkan nilai adjusted R Square sebesar 0,857 yang berarti 85,7 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 14,3 persen dipengaruhi faktor lain di luar model (Risnaini & Wakhyuni, 2025). Selain itu, nilai R sebesar 0,929 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kepuasan kerja (Az-Zahra et al., 2024).

Pembahasan

Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan (Zulfa, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja setidaknya dapat dipengaruhi oleh empat faktor, salah satu adalah rekan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra et al., (2023), Hamdani (2022), Mai & Iba (2021), dan Zulfa (2020) yang menunjukkan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis pada penelitian ini menguraikan bagaimana rekan kerja yang mendukung berkontribusi secara parsial terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan melalui empat aspek yang saling terkait. Suatu kompetisi yang sehat di antara pegawai mendorong adanya upaya peningkatan kemampuan dan kinerja tanpa menimbulkan konflik destruktif (Mai & Iba, 2021). Di lingkungan operasional pelabuhan yang menuntut ketepatan waktu dan koordinasi, bentuk persaingan yang konstruktif memacu individu untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas tugasnya. Ketika persaingan berlangsung secara positif, pegawai merasa ada pengakuan atas usaha dan pencapaian yang wajar (Mahaputra et al., 2023). Pengakuan tersebut tercermin dalam perolehan penghargaan nonfinansial maupun penempatan tugas yang sesuai kompetensi, sehingga menumbuhkan perasaan mampu dan berharga yang berkaitan langsung dengan rasa puas atas pekerjaan.

Sikap saling menghormati antar karyawan turut membentuk suasana kerja yang aman secara psikologis (Hamdani, 2022). Dalam struktur organisasi kantor pusat yang mengelola berbagai aktivitas terminal multipurpose, perbedaan fungsi dan tanggung jawab mudah menimbulkan gesekan jika tidak diimbangi interaksi yang saling menghargai. Ketika opini yang berbeda diterima dengan sopan dan pandangan kolega dihormati, komunikasi menjadi efektif dan pengambilan keputusan dapat berlangsung lebih cepat (Wakhyuni, 2019). Kondisi tersebut mengurangi beban emosional dan stres kerja, sehingga karyawan lebih mampu berkonsentrasi pada tugas utama. Rasa dihargai dari rekan sejawat memperkuat keterikatan pada organisasi dan memperbesar kemungkinan karyawan menilai kondisi kerja secara positif (Hamdani, 2022).

Kerja sama antarpersonal merupakan mekanisme praktis yang menghubungkan kemampuan individu menjadi performa tim yang tinggi (Mahaputra et al., 2023). Di lingkungan Pelindo Multi Terminal Belawan, penyelesaian masalah operasional sering membutuhkan kolaborasi lintas fungsi antara staf administrasi, staf lapangan, dan manajemen. Semangat kooperatif mempercepat pemecahan hambatan

teknis dan administratif, mengurangi frekuensi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas layanan pelabuhan. Hasil kerja yang lebih lancar dan beban yang terdistribusi merata membuat tiap anggota tim merasa kontribusinya bermakna. Perasaan kontribusi yang nyata terhadap capaian bersama merupakan sumber kepuasan kerja yang bersifat fungsional dan emosional (Ramadhan et al., 2023).

Suasana kekeluargaan menambah dimensi afektif pada hubungan kerja yang sudah terjalin. Kehangatan relasional dan ketersediaan dukungan sosial pada saat menghadapi persoalan kerja maupun persoalan pribadi menciptakan lingkungan yang sekaligus profesional dan humanis (Wakhyuni et al., 2025). Di kantor pusat yang memiliki tekanan operasional tinggi, kemampuan untuk saling memahami dan menjaga harmoni antarpegawai mengurangi tingkat ketidaknyamanan kerja serta meningkatkan loyalitas. Hubungan yang harmonis juga memperkuat motivasi intrinsik sehingga karyawan cenderung menikmati tugas dan merasa terikat pada tujuan organisasi (Wakhyuni, 2019). Interaksi yang bersifat kekeluargaan memperkuat aspek psikologis kepuasan kerja yang tidak hanya berakar pada kompensasi material namun juga pada kualitas hubungan antar-manusia di tempat kerja.

Pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan (Windiyanti et al., 2024).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja setidaknya dapat dipengaruhi oleh empat faktor, salah satu adalah penghargaan yang sesuai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elma et al., (2025), Windiyanti et al., (2024), Najlun (2024), dan Muslim (2023) yang menunjukkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penghargaan berupa gaji yang dirasakan sesuai memengaruhi kepuasan kerja melalui mekanisme keadilan distributif dan pengakuan atas kontribusi individu (Mai & Iba, 2021). Di Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan, tugas operasional dan administrasi memiliki beban tanggung jawab yang menuntut ketepatan dan kontinuitas layanan. Ketika besaran gaji mencerminkan tanggung jawab serta beban kerja yang nyata, karyawan menilai hubungan imbalan dan usaha menjadi seimbang. Perasaan keseimbangan ini mengurangi ketidakpuasan yang timbul dari perbandingan dengan rekan sejenis dan menguatkan persepsi bahwa organisasi menghargai kinerja (Muslim, 2023). Selain itu, stabilitas gaji yang dibayarkan secara rutin memberi rasa aman finansial yang berkontribusi pada fokus kerja dan persepsi profesionalitas lembaga.

Tunjangan yang memadai memperluas dimensi penghargaan sehingga memengaruhi aspek kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan (Najlun, 2024). Di lingkungan pelabuhan yang mempunyai jam operasional intensif dan tuntutan layanan 24 jam, dukungan berupa fasilitas kesehatan, asuransi, dan bantuan kesejahteraan keluarga menjadi bentuk penghargaan tidak langsung yang memiliki nilai jangka panjang. Tunjangan yang dirancang sesuai kebutuhan karyawan menurunkan beban ekonomis rumah tangga dan menambah rasa penghargaan organisasi terhadap kesejahteraan pegawai (Novalinda & Ginting, 2025). Dampak nyata dari tunjangan tersebut tampil pada peningkatan loyalitas dan komitmen kerja karena karyawan merasa terlindungi dan memperoleh manfaat di luar upah pokok (Hidayat, 2025).

Kesempatan promosi berfungsi sebagai penghargaan yang mengaitkan prestasi dengan perkembangan karier sehingga mendorong motivasi berkelanjutan (Mai & Iba, 2021). Pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan, struktur organisasi yang menyediakan jalur promosi berbasis kinerja dan kompetensi memberi peluang bagi pegawai untuk melihat prospek jangka menengah dan panjang. Adanya proses promosi yang dipersepsikan adil dan transparan membuat pegawai termotivasi meningkatkan kemampuan serta pencapaian tugas. Implikasi pada kepuasan kerja muncul ketika pegawai merasakan bahwa usaha dan hasil kerja memiliki konsekuensi karier, sehingga pekerjaan tidak hanya menghasilkan imbalan finansial tetapi juga peluang pengembangan diri (Windiyanti et al., 2024).

Penghargaan interpersonal memberi dimensi penghargaan yang bersifat afektif dan sosial sehingga memperkaya pengalaman kerja harian (Najlun, 2024). Di kantor pusat dengan interaksi lintas fungsi dan intensitas koordinasi tinggi, pengakuan verbal atau apresiasi di depan rekan kerja memperkuat rasa dihargai dan meningkatkan harga diri profesional. Bentuk penghargaan ini mempercepat transfer penguatan positif karena disampaikan langsung dan dapat memengaruhi citra diri karyawan dalam kelompok kerja. Resonansi penghargaan interpersonal juga mendukung iklim kerja yang suportif sehingga respons emosional terhadap pekerjaan menjadi lebih positif dan meningkatkan penilaian subjektif terhadap kondisi kerja (Muslim, 2023).

Interaksi antar indikator menghasilkan efek parsial yang saling melengkapi sehingga berdampak

pada kepuasan kerja yang terukur baik dari sisi rasional maupun afektif. Kombinasi gaji yang adil, tunjangan yang relevan, peluang promosi yang jelas, serta pengakuan interpersonal menciptakan rangkaian pengalaman penghargaan yang menyentuh aspek kebutuhan finansial, pengakuan kompetensi, dan kebutuhan sosial. Di lingkungan operasional Pelindo Multi Terminal Belawan, di mana kinerja berhubungan langsung dengan keselamatan, kecepatan layanan, dan kepuasan pengguna jasa, bentuk penghargaan yang sesuai membentuk motif kerja yang stabil dan reflektif terhadap penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Oleh karena itu, hipotesis H3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan (Faturrohman & Abdurahman, 2025).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja setidaknya dapat dipengaruhi oleh empat faktor, salah satu adalah kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2025), Faturrohman & Abdurahman (2025), Kosidin & Widjaja (2024), & Lawren & Ekawati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung di Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan berperan sebagai faktor penentu yang memengaruhi kepuasan kerja melalui mekanisme fisik dan sosial yang saling terkait. Kebersihan dan kerapian tempat kerja menciptakan rasa nyaman dan menurunkan gangguan yang menghambat konsentrasi (Hidayat, 2025). Di fasilitas pelabuhan yang aktivitasnya padat dan dinamis, ruang kerja yang tertata rapi serta fasilitas umum yang terpelihara dengan baik mengurangi waktu yang hilang akibat ketidakteraturan dan mengurangi risiko gangguan kesehatan. Ketika pegawai tidak terganggu oleh lingkungan fisik yang kotor atau berantakan, perhatian dan energi dapat difokuskan pada penyelesaian tugas sehingga pengalaman kerja harian menjadi lebih memuaskan. Persepsi terhadap lingkungan yang bersih juga merefleksikan citra lembaga yang profesional sehingga pegawai merasa bangga dan terbina rasa keterikatan terhadap organisasi (Lawren & Ekawati, 2023). Dukungan dari atasan memperkuat pengaruh aspek fisik dan sosial terhadap kepuasan kerja karena memberikan legitimasi serta arah dalam pelaksanaan tugas (Ramadhan et al., 2023). Atasan yang memberikan arahan jelas, responsif terhadap masalah, dan terbuka terhadap masukan menciptakan rasa aman dan percaya diri bagi bawahan (Wakhyuni et al., 2025). Di kantor pusat yang memiliki tanggung jawab operasional luas, kepastian instruksi dan ketersediaan bantuan saat menghadapi kendala membuat pegawai mampu bekerja dengan kepastian prosedur dan target. Sikap atasan yang mendukung juga meningkatkan rasa pengakuan profesional sehingga pengalaman kerja karyawan tidak hanya diukur dari tugas yang berhasil diselesaikan tetapi juga dari kualitas hubungan kerja (Kosidin & Widjaja, 2024). Kombinasi lingkungan fisik yang layak, interaksi sosial yang baik, serta dukungan kepemimpinan menghasilkan kondisi kerja yang menyumbang pada kesejahteraan, produktivitas, dan penilaian positif terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Rekan Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Maka Hipotesis H4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan (Michella & Edalmen, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2023) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja setidaknya dapat dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang menantang. Berdasarkan teori ini, setidaknya terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Michella & Edalmen (2022) juga menunjukkan bahwa rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rekan kerja yang mendukung, penghargaan yang sesuai, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung berinteraksi secara simultan sehingga membentuk pengaruh terpadu terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan. Rekan kerja yang mendukung menumbuhkan suasana kolaboratif dan saling menghargai antara staf administrasi, staf operasional, dan

manajemen (Mahaputra et al., 2023). Dalam lingkungan pelabuhan multipurpose yang menuntut koordinasi lintas fungsi, persaingan yang bersifat sehat, sikap menghormati, kerja sama yang aktif, serta suasana kekeluargaan memperlancar aliran informasi dan menyederhanakan proses pemecahan masalah. Dampak terhadap indikator pekerjaan itu sendiri terlihat ketika tugas menjadi lebih bermakna dan variatif karena interaksi tim membuka peluang pembelajaran dan rotasi peran. Rasa pencapaian muncul bukan hanya dari keberhasilan individu tetapi juga dari pencapaian tim yang terorganisir dengan baik.

Penghargaan yang sesuai memperkuat pengaruh sosial tersebut melalui mekanisme keadilan distributif dan pengakuan simbolik. Ketika besaran gaji mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan menilai hubungan input dan output menjadi seimbang (Windyanti et al., 2024). Tunjangan yang relevan dengan kebutuhan kerja dan keluarga menambah dimensi kesejahteraan yang bersifat jangka panjang. Mekanisme promosi yang transparan dan berbasis kinerja memberi sinyal adanya jalur perkembangan karier sehingga pekerjaan harian dipandang sebagai proses menuju pengembangan profesional. Penghargaan interpersonal seperti apresiasi publik mempercepat internalisasi penghargaan karena memberikan pengakuan sosial yang meningkatkan harga diri profesional. Hubungan antara penghargaan dan indikator gaji atau imbalan menjadi langsung karena persepsi keadilan kompensasi memengaruhi kepuasan terhadap imbalan material dan nonmaterial (Muslim, 2023).

Kondisi lingkungan kerja yang mendukung berfungsi sebagai medium yang mengkondisikan transaksi sosial dan evaluasi penghargaan. Kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi yang memadai mengurangi gangguan fisiologis sehingga kapasitas kognitif pegawai untuk menyelesaikan tugas administrasi dan koordinasi operasi meningkat. Hubungan antar karyawan yang harmonis memperlancar koordinasi antarunit yang berbeda tugas dan tanggung jawab. Dukungan dari atasan memberikan legitimasi dan arah sehingga penghargaan formal dan informal diterima sebagai benar dan layak. Dampak terhadap indikator dukungan pimpinan terlihat dari peningkatan kualitas komunikasi vertikal, dimana arahan jelas dan bantuan praktis mengurangi ambiguitas tugas dan meningkatkan kepercayaan bawahan pada kepemimpinan (Anisyah & Wakhyuni, 2025).

Interaksi simultan ketiga variabel tersebut berdampak pada setiap indikator kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri mendapat penguatan ketika lingkungan sosial dan fisik memungkinkan tugas menjadi menantang namun dapat diselesaikan dengan dukungan tim dan fasilitas yang memadai. Gaji atau imbalan menerima efek positif ketika penghargaan finansial diiringi oleh pengakuan sosial serta didukung oleh kondisi kerja yang melindungi kinerja individu. Peluang promosi menjadi lebih bermakna apabila jalur karier disertai evaluasi kinerja yang akurat, pengakuan dari rekan kerja, dan fasilitas kerja yang menunjang pengembangan kompetensi. Dukungan pimpinan termanifestasi ketika atasan tidak hanya memberi instruksi tetapi juga memberi penghargaan yang terlihat, memfasilitasi perbaikan fasilitas, dan mendorong kultur kerja kolaboratif.

Dinamika ini menghasilkan efek kumulatif yang bersifat afektif dan kognitif (Michella & Edalmen, 2022). Aspek afektif meliputi perasaan dihargai, kebersamaan, dan kenyamanan emosional yang muncul dari interaksi positif dengan rekan dan atasan. Aspek kognitif meliputi penilaian terhadap keadilan kompensasi, prospek karier, dan kelayakan fasilitas kerja. Kinerja operasional kantor pusat yang bervariasi dan saling bergantung pada fungsi lintas unit membuat sinergi antarvariabel menjadi sangat relevan. Perubahan positif pada satu variabel cenderung diperkuat oleh kondisi baik pada variabel lainnya sehingga pengaruh akhir terhadap kepuasan kerja menjadi signifikan secara parsial maupun simultan.

Penghargaan yang sesuai menjadi variabel paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan karena menyentuh aspek kebutuhan dasar, pengakuan profesional, dan harapan karier. Imbalan finansial memenuhi kebutuhan material yang langsung berkaitan dengan rasa aman dan stabilitas ekonomi pegawai. Tunjangan yang relevan menambah perlindungan sosial sehingga beban nonpekerjaan berkurang dan energi terfokus pada tugas. Mekanisme promosi yang dirasakan adil memberikan orientasi masa depan sehingga pekerjaan harian memperoleh makna perkembangan. Penghargaan interpersonal memperkuat motivasi intrinsik melalui pengakuan sosial yang memperbaiki citra diri profesional.

Di lingkungan pelabuhan yang menuntut ketepatan, keamanan, dan kontinuitas layanan, kompensasi yang sesuai dan penghargaan yang jelas menurunkan risiko demotivasi yang disebabkan oleh persepsi ketidakadilan. Perbandingan sosial antarpegawai akan segera memengaruhi moral jika penghargaan dianggap tidak sepadan dengan kontribusi. Sementara rekan kerja yang mendukung dan kondisi lingkungan kerja yang layak memfasilitasi proses kerja, penghargaan yang sesuai memberikan nilai akhir yang dirasakan secara langsung oleh pegawai. Karena itu perubahan pada sistem penghargaan menghasilkan dampak yang cepat dan luas terhadap penilaian keseluruhan atas pekerjaan, imbalan, peluang karier, dan hubungan dengan pimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan dengan nilai regresi sebesar 0,250, thitung sebesar 3,185 sedangkan ttabel sebesar 1,998, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
2. Penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan dengan nilai regresi sebesar 0,414, thitung sebesar 4,587 sedangkan ttabel sebesar 1,998, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan dengan nilai regresi sebesar 0,273, thitung sebesar 2,805 sedangkan ttabel sebesar 1,998, dan nilai signifikan sebesar 0,007.
4. Rekan kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal Belawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 134,378 sedangkan Ftabel sebesar 2,748. Penghargaan menjadi variabel yang paling memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta terbesar yaitu sebesar 0,415 dan thitung terbesar yaitu sebesar 4,587.

Saran

1. Manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperkuat interaksi antarkaryawan melalui penciptaan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, dan inklusif. Kegiatan internal seperti forum diskusi, pelatihan komunikasi, serta kerja tim terencana dapat menumbuhkan kolaborasi positif. Teladan pimpinan sangat penting dalam membangun iklim kerja yang nyaman dan suportif.
2. Peningkatan kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan menerapkan sistem penghargaan yang adil, terbuka, dan berbasis kinerja. Evaluasi berkala terhadap gaji, tunjangan, serta promosi perlu dilakukan agar sejalan dengan kontribusi karyawan. Selain itu, apresiasi langsung dari atasan mampu memperkuat motivasi dan rasa dihargai.
3. Manajemen perlu memastikan lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman melalui pemeliharaan rutin serta penyediaan fasilitas memadai. Perbaikan pencahayaan dan sirkulasi udara mendukung kenyamanan kerja. Dukungan pimpinan dan komunikasi terbuka turut menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian tugas yang menantang namun sesuai kompetensi karyawan agar mendorong pengembangan diri. Sistem imbalan dan promosi harus dikelola secara objektif. Komunikasi efektif, arahan jelas, serta penghargaan atas prestasi akan memperkuat motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisyah, A. P., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect Of Communication, Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Loyalty At PT Media Antar Nusa. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(3), 397-402.
- Aulia, N., Rizky, M. C., Azahara, L. A., & Putri, A. M. (2025). The effect of communication, motivation, and work discipline on the performance of honorary employees of the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(3).
- Az-Zahra, F. W., Wakhyuni, E., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru dDi Man 3 Langkat. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(1).
- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Checker Pada PT. XYZ Region Bandung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278-288.
- Hamdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 4 Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 164-176.
- Herliyana, R., & Kholik, K. (2025). Analisis pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Medan. *Jurnal SOMASI (Sosial Humaniora Komunikasi)*, 6(1), 155-172.

- Hidayat, D. Z. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BTN Pusat Harmoni. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(1), 731-757.
- Kadarisman, M. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kosidin, N. A., & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 438-445.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Mahaputra, M. R., Maharani, A., & Mahaputra, M. R. (2023). Hubungan pengakuan dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi literature review). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 1-7.
- Mai, S., & Iba, Z. (2021). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 12-20.
- Martin, M., & Purjianto, P. (2024). Analisis Interpersonal Communication Dalam Memediasi Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Pada PT. Pelindo Multi Terminal Branch Belawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 221-230.
- Michella, M., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(4), 987-996.
- Muslim, S. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 6(1), 212-221.
- Najlun, F. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Penghargaan, Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Cut Meutia Lhokseumawe (*Doctoral dissertation, Universitas Malikussaleh*).
- Novalinda, C., & Ginting, J. B. (2025). Analisis Faktor Motivasi, Tanggung Jawab, Penghargaan, dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Rantauprapat. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, 24(1), 173-181.
- Ramadhan, H. D., Samrin, S., & Malikhah, I. (2023). Analysis of leadership style, environment and work motivation on employee job satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 North Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 569-575.
- Risnaini, R., & Wakhyuni, E. (2025). The Effect of Workload, Work Relationships, and Work Facilities on Employee Productivity at PT JNE Medan Main Branch. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 5(2).
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samrin, S. (2022). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Tingkat Upah Pada Pengolahan Industri Kopra (Studi Kasus di Desa Rumba-Rumba Kabupaten Konawe Selatan). *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 1(01), 1-17.
- Soetjipto, B. W (2022). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sudriamunawar, H. (2021). *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Wakhyuni, E., Asmuni, A., & Agus, R. (2022, March). The Influence of Leadership, Compensation and Career Development on Employee Engagement at Pt. Bank Aceh Syariah Medan Region. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (Vol. 3, No. 1, pp. 444-455).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jumant*, 12(2), 14-29.
- Wakhyuni, E., Nurhayati, S., Rafianti, F., & Tarigan, K. (2025). Authentic Leadership and Fun Workplace Influence on Tourism Performance: *The Mediating Role of Employee Engagement*, 13(3), 1635-1646.
- Windyanti, A., Widayati, E., Huda, N., & Resmawa, I. N. (2024). Analisis Pengaruh Pengakuan Dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rayon Pasar Turi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(3), 251-270.
- Zulfa, Y. Y. (2020). Pengaruh Kompensasi, Promosi Pekerjaan, Pengawasan, dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 43-49.