MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH DISIPLIN PREVENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA UPTD PASAR BLOK F KOTA CILEGON)

Muhamad Yuda Maryanto[1], Wawan Prahiawan[2] , Ika Utami Widyaningsih[3]
[1,2,3] Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Myuda624@gmail.com

Alamat: Jl. Raya Palka Km 3 Sindangsari, Pabuaran, Kab. Serang Provinsi Banten
Korespondensi penulis: myuda624@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Blok F Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Blok F Kota Cilegon yang berjumlah 54 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 54 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data PLS (Smart Partial Least Squeare). Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa disiplin preventif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin preventif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara disiplin preventif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Disiplin Preventif, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Article history
Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025
Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai aset vital bagi keberhasilan organisasi, khususnya dalam konteks pelayanan publik yang sering kali menghadapi tantangan seperti birokrasi yang rumit dan kurangnya kompetensi pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Octavia et al. (2020), kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh penyelesaian tugas, tetapi juga oleh kedisiplinan dan kepuasan kerja, yang merupakan faktor internal, serta lingkungan kerja yang mendukung, yang termasuk faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, perhatian terhadap kinerja pegawai sangatlah penting.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, di mana pegawai yang tidak disiplin cenderung memberikan dampak negatif pada organisasi. Pelanggaran seperti tindakan indisipliner, termasuk bolos kerja, sering terjadi di lingkungan instansi pemerintahan (Raharjo, 2022). Oleh karena itu, pendekatan disiplin preventif—yang bertujuan untuk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mendorong pegawai agar mematuhi aturan dan pedoman kerja—menjadi penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut Puspitasari & Prahiawan (2018), disiplin preventif lebih efektif dalam mencegah pelanggaran dibandingkan memberikan sanksi setelah terjadinya pelanggaran.

Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Astutiningtyas et al. (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan positif berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil dari penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan non-fisik dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja (Fauziyyah & Rohyani, 2022), menandakan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam konteks ini, kepuasan kerja muncul sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh disiplin preventif dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai (Suryandini, 2021).

Dengan mempertimbangkan adanya kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, serta permasalahan kinerja pegawai yang terjadi di UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana disiplin preventif dan lingkungan kerja non-fisik, bersama dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas di periode waktu tertentu, dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi (Silaen, 2021). Menurut (Rauf et al., 2019) beberapa indikator kinerja pegawai antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah (Syelviani, 2022). Menurut(Puspitasari & Prahiawan, 2018) beberapa indikator disiplin preventif antara lain :

1. Kepatuhan Pada Peraturan
2. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
3. Efektifitas Dalam Bekerja
4. Kehadiran Tepat Waktu

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut (Miftahuljannah, 2018). Menurut (Izzah & Rini, 2019) beberapa indikator lingkungan kerja non-fisil antara lain :

1. Prosedur kerja
2. Standar Kerja
3. Tanggung Jawab Atasan
4. Kejelasan Tugas
5. Hubungan Antar Pegawai

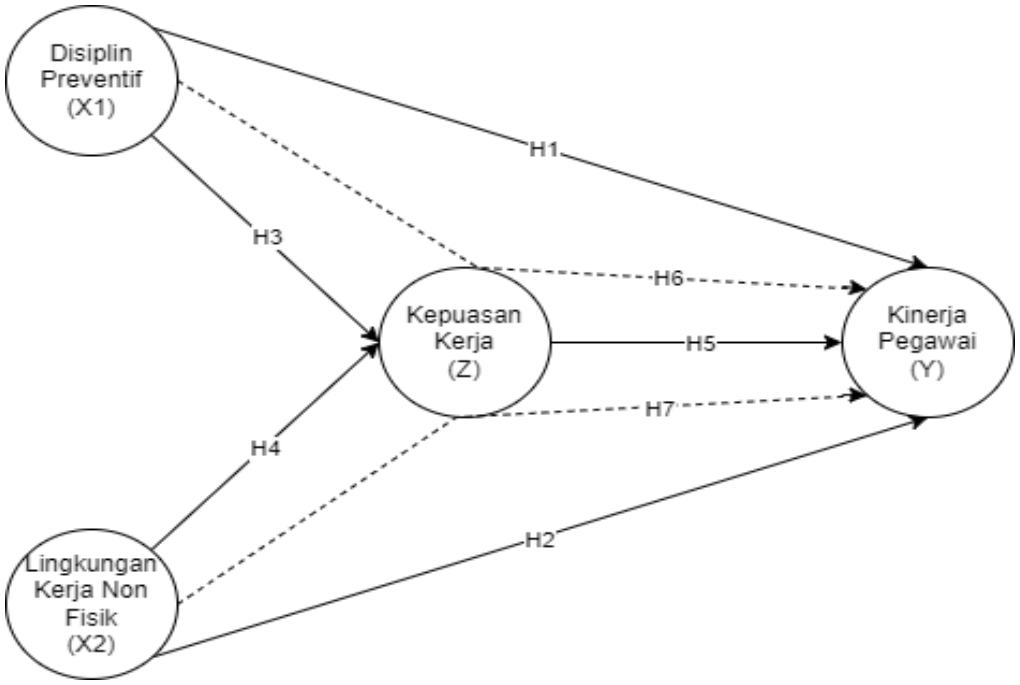
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai (Harahap & Tirtayasa, 2020). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Rekan Kerja
4. Atasan
5. Promosi

MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

1. H1: Disiplin Preventif berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
2. H2: Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
3. H3: Disiplin Preventif berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan Kerja UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
4. H4: Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan Kerja UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
5. H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
6. H6 : Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Disiplin Preventif dan Kinerja Pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.
7. H7 : Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

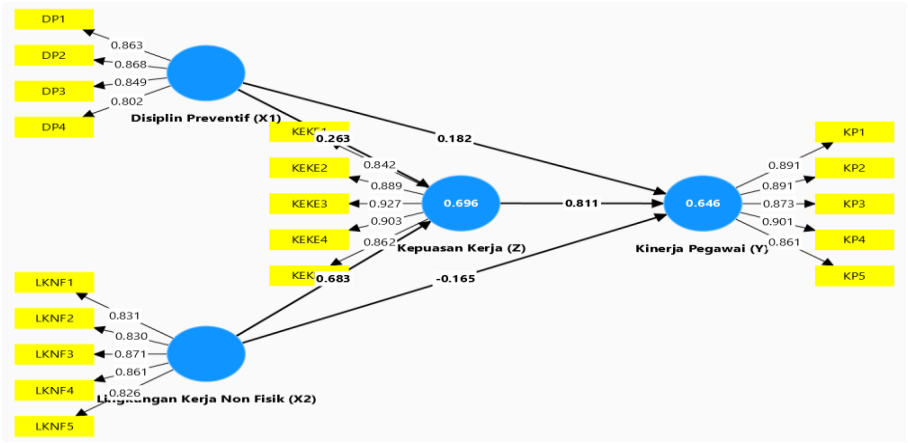
METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu secara kuantitatif mengandalkan data primer, dimana dikumpulkan sebagai sumber utamanya. Pengumpulan data dengan survei dengan menyebarkan kuesioner secara langsung menggunakan kertas. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dengan menggunakan teknik pengambilan datanya melalui Sampel Jenuh. Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon. Teknik yang digunakan saat melakukan analisis data termasuk analisis SEM, Outer Model, Inner Model, Uji Direct Effet, dan Uji Indirect Effect.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat diketahui dari nilai loading factor pada masing-masing indikator pada variabel laten, dengan nilai yang diharapkan >0.5. Berikut pengujiannya:



Gambar 2 Pengukuran Nilai Outer Loading

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai outer loading variabel indikator disiplin preventif, lingkungan kerja non-fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai semuanya memiliki nilai lebih besar dari 0.5 sehingga dikatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Table 1 Pengukuran Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Disiplin Preventif	0.715
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.712
Kepuasan Kerja	0.783
Kinerja Pegawai	0.781

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel yaitu >0.5 sehingga diskriminan validitynya terpenuhi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang diteliti dan bertujuan menguji kuesioner. Dalam artikel ini terdapat tiga uji reliabilitas yaitu Cronbach Alpha > 0.7, Nilai Rho_a >0.7, Rho_c >0.6.

Table 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Rho_a	Rho_c
Disiplin Preventif	0.869	0.884	0.909
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0.899	0.900	0.925
Kepuasan Kerja	0.931	0.934	0.948
Kinerja Pegawai	0.930	0.932	0.947

Berdasarkan data Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada 0.7, nilai Rho_a dari setiap variabel juga diatas 0.7, dan Rho_c juga diatas 0.6, maka setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

Inner Model

Table 3 Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.696	0.684
Kinerja Pegawai	0.646	0.625

Berdasarkan hasil pengolahan data Tabel 3 dapat diambil kesimpulan bahwa: (a) R-square Model Jalur I = 0.696 Artinya kemampuan variabel disiplin preventif (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 69.6% (sedang). (b) R-square Model Jalur 2 = 0.646 Artinya kemampuan variabel disiplin preventif (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) dalam menjelaskan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 64.6% (sedang).

Uji Direct Effect

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, berikut kriterianya:

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel adalah berlawan arah. Jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
3. Nilai probalititas/signifikansi (p-value) harus <0.05 untuk dikatakan signifikan, jika nilai p-value >0.05, maka tidak signifikan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Table 4 Uji Direct Effect

	Original Sample	*Sample Mean*	*Standard Deviation*	*T Satatistic*	*P value*
X1-> Y	0.182	0.190	0.087	2.094	0.036
X2->Y	-0.165	-0.165	0.183	0.899	0.369
X1->Z	0.263	0.276	0.093	2.828	0.005
X2->Z	0.683	0.676	0.091	7.515	0.000
Z->Y	0.811	0.804	0.152	5.321	0.000

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4 diatas maka disimpulkan sebagai berikut:

1. X1 → Y = 0.182 (positif), P-value 0.036 < 0.05 (signifikan) H1.
2. X2 → Y = -0.165 (negatif), P-value 0.369 > 0.05 (tidak signifikan) H2.
3. X1 → Z = 0.263 (positif), P-value 0.005 < 0.05 (signifikan) H3.
4. X2 → Z = 0.683 (positif), P-value 0.000 < 0.05 (signifikan) H4.
5. Z → Y = 0.811 (positif), P-value 0.000 < 0.05 (signifikan) H5.

Uji Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh suatu variabel intervening, berikut merupakan kriterianya:

1. Jika nilai P-value < 0.05, maka signifikan, artinya variabel intervening berperan memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
2. Jika nilai P-value > 0.05, maka tidak signifkan artinya variabel intervening tidak berperan dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

Table 5 Uji Indirect Effect

	Original Sample	***Sample Mean***	***Standard Deviation***	***T Satatistic***	***P value***
X1-> Z->Y	0.214	0.218	0.076	2.821	0.005
X1-> Z->Y	0.554	0.547	0.143	3.880	0.000

Dari hasil olah data tabel 5 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. X1 → Z → Y = 0.214 (positif), P-value < 0.05 (signifikan). Artinya variabel kepuasan kerja mampu berperan dalam memediasi pengaruh disiplin preventif dengan kinerja pegawai.
2. X2 → Z → Y = 0.554 (positif), P-value < 0.05 (signifikan). Artinya variabel kepuasan kerja mampu berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non-fisik dengan kinerja pegawai.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

SIMPULAN

Dari sumber pengolahan data penelitian, didapatkan simpulan diantaranya:

1. Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik tingkat disiplin pegawai pada UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon, maka semakin besar pula hasil kinerjanya. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Syelviani, 2022), (Syamsuri, 2021), (Puspitasari & Prahiawan, 2018), (Sihombing et al., 2023), dan (Esthi & Shavira, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif, dampaknya yang tidak signifikan menunjukkan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih penting atau bahwa pengaruh negatif tersebut tidak cukup kuat untuk menghambat kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) penelitian ini ditolak.
3. Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai pada UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dihasilkan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Yuliantini & Santoso, 2020), (Nuryatin, 2020), (Hasyim et al., 2022), (Purnomo & Putranto, 2020), dan (Bunjamin, 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja non fisik pegawai pada UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dihasilkan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Astutiningtyas et al., 2021), (Wati & Yusuf, 2020), (Surijadi & Idris, 2020), (Wijayanto et al., 2020), dan (Andrianti et al., 2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon, maka semakin besar pula hasil kinerjanya. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) penelitian ini diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Paparang et al., 2021), (Puspita, 2022), (Putu et al., 2019), dan (Badrianto & Ekhsan, 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja secara dapat memediasi hubungan Disiplin preventif dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Suryandini, 2021), (Astuti & Rahardjo, 2021), (Hilmawan, 2021), (Lestari et al., 2020), dan (Nuryatin, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keenam (H7) diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Astutiningtyas et al., 2021), (Jopanda, 2021), (Shintia Rahmat, 2024), (Ninditya & Purnomo, 2022), dan (Ulfa Sari et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah di jelaskan, disiplin preventif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya peningkatan dalam disiplin preventif di UPTD Pasar Blok F Kota Cilegon. Manajemen perlu memastikan bahwa semua pegawai memahami peraturan yang berlaku melalui sosialisasi dan pelatihan yang rutin. Selain itu, perlu ada mekanisme pengawasan untuk memastikan kepatuhan ini, seperti audit internal atau evaluasi berkala. Selain itu, Manajemen harus menetapkan target dan tenggat waktu yang jelas untuk setiap tugas, serta memberikan dukungan yang diperlukan agar pegawai dapat memenuhi deadline tersebut. Selanjutnya, Manajemen perlu mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, evaluasi kinerja yang berbasis pada hasil dapat memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan efektivitas kerja. Terakhir, Manajemen harus menerapkan sistem absensi yang transparan dan adil, serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang secara konsisten hadir tepat waktu. Dengan memperhatikan keempat indikator dalam disiplin preventif yakni kepatuhan terhadap peraturan, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, efektivitas dalam bekerja, dan kehadiran tepat waktu, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif, serta mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.
2. Dalam variabel lingkungan kerja non fisik, hasil penelitian dan kesimpulan menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Manajemen perlu mengevaluasi ulang indikator-indikator yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja non fisik dan berfokus dalam cara lain yang dapat membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi seperti menciptakan sistem umpan balik yang memungkinkan setiap pegawai memberikan pendapat mereka mengenai lingkungan kerja non fisik. Dapat berupa survei atau forum diskusi sehingga organisasi dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada dan menemukan alternatif lain dalam pendekatan variabel lingkungan kerja non fisik.
3. Selanjutnya dalam variabel kepuasan kerja. Organisasi perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan dan sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan. Peninjauan berkala terhadap struktur gaji dan penyesuaian berdasarkan kinerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Organisasi juga perlu memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat. Hal ini dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan atau penugasan yang berbeda untuk menjaga minat dan keterlibatan pegawai. Organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik antar tim. Aktivitas team building dan program peningkatan hubungan interpersonal dapat membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Perlu adanya pelatihan bagi calon atasan untuk menjadi pemimpin yang inspiratif dan mendukung, sehingga mereka dapat memberikan umpan balik konstruktif dan dukungan kepada bawahannya. Komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan akan meningkatkan rasa kepercayaan dan keterlibatan pegawai. Dalam memastikan proses promosi, promosi perlu didasarkan pada kinerja dan kompetensi, bukan pada favoritisme. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dalam karir mereka akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. Dalam variabel kinerja pegawai, organisasi patut memastikan bahwa pegawai menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, organisasi perlu memberikan pelatihan yang tepat dan sumber daya yang memadai. Penetapan standar kualitas yang jelas dan umpan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

balik konstruktif juga sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.Selanjutnya, organisasi harus menetapkan target yang realistis dan terukur agar pegawai dapat mencapai hasil yang diinginkan tanpa merasa terbebani. Penggunaan alat manajemen proyek dapat membantu dalam memantau dan mengukur kuantitas output secara efektif. Selain itu, perlu adanya penekanan terkait pentingnya tenggat waktu dan menyediakan sistem pengingat atau alat bantu untuk membantu pegawai mengelola waktu mereka dengan lebih baik. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang secara konsisten memenuhi tenggat waktu dapat memotivasi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Organisasi juga perlu mendorong pegawai untuk mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang tersedia. Ini dapat dilakukan melalui pengembangan keterampilan dan peningkatan proses kerja untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam pekerjaan memberikan nilai tambah. Terakhir, organisasi harus memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan dalam pekerjaan mereka. Dengan memberikan otonomi, pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR PUSTAKA

Andrianti, R. D., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Burnout , Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, *1*(6), 156–170.

Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) Pt. Pemintalan Benang Di Jawa Tengah. *Emba*, *9*(2), 1185–1196.

Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(3), 597–611. Https://Doi.Org/10.47467/Alkharaj.V4i3.705

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt . Nesinak*. *2*(1), 85–91.

Bunjamin, C. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta Dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, *10*(1), 5–21. Https://Doi.Org/10.35968/Jimspc.V10i1.592

Esthi, R. B., & Shavira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competency And Work Discipline On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa. *Journal Of Management Review*, *1*(1).

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866

Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 583–589.

Hilmawan, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Multi Pratama Azalea, Kragilan, Banten). *Jurnal Rekaman*, *5*(1), 1–8.

Izzah, N., & Rini, N. (2019). *The Influence Of Non-Physical Work Environment And Job Characteristics On Employee Performance At Pt . Daliatex Kusuma In Bandung*. *4*(1), 22–37. Https://Doi.Org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37

Jopanda, H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *6*(1), 1–17.

Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Ayu*. *19*(5), 1–23.

Miftahuljannah, M. (2018). The Effect Of Individual Personality Of The Big Five Model And The Non Physical Work Environment On Employee Performance In Pt Bank Syariah Mandiri In Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *14*(1), 9. Https://Doi.Org/10.29406/Jmm.V14i1.953

Ninditya, A., & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). *Monetary Policy Report*, *1*(October 2021), 105–112.

Nuryatin, B. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Astron Optindo Industries*. *2003*, 5–10.

Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *4*(6), 309. Https://Doi.Org/10.24912/Jmbk.V4i6.9832

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).

Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(2), 259–266. Https://Doi.Org/10.33753/Madani.V3i2.120

Puspita, R. (2022). *The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University The Influence Of Compensation , Job Promotion , And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. *August*.

Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. *Tirtayasa Ekonomika*, *13*(2), 339. Https://Doi.Org/10.35448/Jte.V13i2.4322

Putu, N., Sari, R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). *The Influence Of Quality Of Work Life On Employee S ' Performance With Job Satisfaction And Work Motivation As Intervening Variables In Star-Rated Hotels In Ubud Tourism Area Of Bali*. *7*(1), 74–83. Https://Doi.Org/10.15640/Jthm.V7n1a8

Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Seiko : Journal Of Management & Business*, *2*(2), 225–245.

Shintia Rahmat, A. (2024). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen Assembly Pt. Minebea Accessolutions Indonesia Plant 2*.

Sihombing, W. L., Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2023). *Disiplin Preventif , Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Preventive Discipline , Work Environment , And Workload In Influencing Employee Performance*. *5*(1), 1–10.

Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.

Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, *1*(1), 14–32. Https://Doi.Org/10.51135/Publicpolicy.V1.I1.P14-32

Suryandini, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Soetomo Business Review*, *2*(2), 135–141. Https://Ejournal.Unitomo.Ac.Id/Index.Php/Sbr/Article/View/3528%0ahttps://Ejournal.Unitomo.Ac.Id/Index.Php/Sbr/Article/View/3528/1487

Syamsuri, A. R. (2021). *Pengaruh Disiplin Preventif Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iii Sei Putih Deli Serdang*. *2*, 90–100.

Syelviani, M. (2022). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, *3*(1), 13–21.

Ulfa Sari, M., Sugiono, & Purnomo, H. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk)*. *19*(5), 1–23.

Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Bima. *Journal Of Business And Economics Research (Jbe)*, *1*(2), 92–97. Http://Ejurnal.Seminar-Id.Com/Index.Php/Jbe/Article/View/197

Wijayanto, N. W., Suroto, & Wahyuni, I. (2020). Hubungan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *8*(5), 652–656.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Http://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jkm

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, *16*(1), 1–13. Http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonamia/Article/View/1153/941