Pengaruh *Employee Engagement, Knowledge Sharing* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PUDAM Ponorogo

Firda Auliya Tazkiyah[1], Umi Farida[2], Eka Destriyanto Pristi[3]
[1,2,3]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
E-mail: auliafirda490@gmail.com[1*]

Article History:
Received: 30 Januari 2025
Revised: 10 Maret 2025
Accepted: 16 Maret 2025

Keywords: *Keterlibatan Karyawan, Berbagi Pengetahuan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, berbagi pengetahuan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PUDAM Ponorogo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan berbagi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Pada perusahaan atau organisasi dalam menggapai target, kepuasan kerja merupakan hal yang tidak bisa dihindari. Sumber daya manusia yang memiliki perasaan senang atas pekerjaan mereka adalah kuncinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan agar menghasilkan karyawan berkualitas.

Sinambela (2019), menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan individu kepada pekerjaannya yang didukung dengan faktor eksternal dan internal. Setiap karyawan mempunyai taraf kepuasan kerja yang beragam. Taraf kepuasan kerja terdiri dari apa yang diharapkan dari karyawan saat mereka bekerja dan melaksanakan tugasnya, serta apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan yang sudah mereka selesaikan. Apabila seseorang atau karyawan tidak puas terhadap tugas mereka, mereka tidak dapat memberikan pelayanan yang baik, dan kualitas kerja mereka tidak akan maksimal.

Kepuasan kerja karyawan juga didukung dengan adanya *employee engagement,* Robbins & Judge (2018), menyatakan *employee engagement* terdiri dari keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan pribadi serta semangat demi melakukan tugas yang mereka kerjakan, karena *employee engagement* adalah kemampuan yang semestinya dikuasai setiap karyawan, hal tersebut sangat krusial untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap sebagai bagian penting dari keberhasilan perusahaan, keterlibatan karyawan sebagai sumber daya manusia diperlukan. Seorang karyawan akan sangat antusias dengan pekerjaannya jika dia benar-benar terlibat dalam pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. Jika perusahaan menerapkan dan menerapkan pengetahuan dengan baik, pengetahuan mempunyai utilitas yang cukup besar untuk perusahaan. Perusahaan memiliki manfaat untuk karyawan (terutama

karyawan baru) yang mampu untuk melakukan apa yang diinginkan dari mereka, sehingga perusahaan bisa menggapai target perusahaan dengan lebih gampang. Jika karyawan menerapkan pengetahuan dengan baik, diharapkan mereka akan memiliki tenaga kerja yang berkualitas.

Selanjutnya lingkungan pekerjaan seorang karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Lingkungan kerja adalah faktor di luar pekerja, yang dapat berupa fisik atau non-fisik pada perusahaan. Sedarmayanti (2019), menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang saling terkait hubungan kerja antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Pada penelitian ini lebih mengutamakan lingkungan kerja non fisik sebab sangat terkait hubungan karyawan antara atasan, bawahan, dan sesama karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik memberi dampak besar pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut pemaparan diatas, peneliti terdorong untuk meneliti di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Ponorogo yang berlokasi di Jl. Pramuka No.21, Sultan Agung, Nologaten, Kec. Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Dilihat fenomena yang terjadi di PUDAM Ponorogo, didapati bahwa karyawan cenderung dalam kondisi yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan PUDAM Ponorogo yang tergolong rendah. Kepuasan kerja bisa dipengaruhi beberapa faktor, dari penelitian terdahulu didapati faktor-faktor yang memberi dampak kepuasan kerja yaitu *Employee Engagement, Knowledge Sharing* dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PUDAM Ponorogo masih terdapat kepuasan kerja yang rendah. Adapun faktor yang memicu kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat keterlibatan karyawan yang rendah, seperti yang terlihat beberapa karyawan yang kurang berpartisipasi langsung dalam perusahaan dan beberapa karyawan yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, oleh karena itu, mereka sadar jika sudah menghabiskan banyak waktu untuk bekerja. *Knowledge Sharing* adalah faktor lain yang menyebabkan pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka. Di PUDAM Ponorogo, dinamika pekerjaan menunjukkan perbedaan pengetahuan antara sesama karyawan. Hal ini dikarenakan perbedaan pengetahuan karyawan. Akibatnya, karyawan masih kurang puas dengan pekerjaan mereka. Rendahnya kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Hubungan kerja yang kurang bagus kerap terjadi antara karyawan, yang menyebabkan mereka sukar serta canggung untuk bekerja sama, yang mengusik pekerjaan mereka dan menyebabkan mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan PUDAM Ponorogo dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement, Knowledge Sharing,* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PUDAM Ponorogo".

LANDASAN TEORI

Employee Engagement

Employee engagement menurut Dessler (2017), adalah keadaan di mana seorang individu terhubung secara emosional dan mental dengan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis, sehingga ia merasa terdorong untuk memberikan lebih dan memberikan segalanya demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Muhdini (2020), menyatakan dimensi *employee engagement*, diantaranya:

a. *Psycological meaningfulness* yaitu persepsi bahwa upaya pekerja dihargai oleh organisasi dalam bentuk kompensasi, dukungan emosional, dan stimulasi kognitif.

b. *Safety*, yaitu kondisi dimana seorang pekerja merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang mengarah pada kepuasan kerja. Kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.
c. *Availability*, adalah tingkat energi seorang pekerja yang masih dapat mengatur seberapa banyak energi fisik dan emosional yang ia lepaskan untuk menghindari perasaan terlalu banyak bekerja.

Muhdini (2020), menjelaskan bahwa indikator *employee engagement* yaitu:

a. *Vigor* (Kekuatan) merupakan kualitas yang didefinisikan dengan tingkat kepercayaan diri dan energi yang tinggi di tempat kerja, dorongan untuk berusaha keras pada pekerjaan, pantang menyerah, serta kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi keadaan apapun.
b. *Dedication* (Dedikasi) yaitu loyalitas seorang karyawan guna pencapaian tujuan perusahaan. Seseorang yang berdedikasi tinggi merasa senang dan bangga dengan pekerjaannya, dan mereka menganggapnya sebagai sesuatu yang berharga.
c. *Absorption* (Penghayatan) adalah elemen yang berkaitan dengan tetap konsentrasi dan sungguh-sungguh ketika bekerja dan menghayati pekerjaan sampai waktu tidak terasa berlalu.

Knowledge Sharing

Menurut Gurteen (2016), *knowledge sharing* adalah sebuah konsep yang mencirikan keadaan hubungan interpersonal dalam wujud proses komunikasi dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan setiap anggota. Ketika seseorang berbagi ide inovatif mereka selama latihan, semua orang memperhatikan dengan seksama, setuju dengan apa yang mereka katakan, dan kemudian menyimpannya sebagai tujuan pembelajaran. Kegiatan ini memungkinkan setiap anggota untuk saling memberi dan menerima informasi.

Sarja (2014) menyatakan faktor yang memberi pengaruh *knowledge sharing* yaitu:

a. Faktor organisasi, yaitu faktor yang bermula dari sumber luar. Hal tersebut bisa ditimbulkan oleh lingkungan sekitar atau orang lain yang mendorong sikap berbagi pengetahuan. Sistem manajemen, budaya perusahaan serta program insentif semuanya dianggap sebagai variabel eksternal.
b. Faktor individu, kepedulian yang mendorong individu adalah sumber dari faktor individu. Hal ini menyiratkan bahwa hal tersebut berasal dari dalam diri. Keyakinan, persepsi, harapan, sikap, dan perasaan adalah beberapa contoh pengaruh internal.
c. Faktor teknis, faktor teknis dari teknologi manajemen pengetahuan terdiri dari hardware dan software yang dipakai untuk berbagi.

Indikator *knowledge sharing* menurut hogel at al dalam Wizka (2023) yaitu:

a. Pengetahuan baru pekerjaan
b. Informasi baru pekerjaan
c. Perhatian terhadap pekerja
d. Pengalaman baru pekerjaan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2019) menjelaskan jika lingkungan kerja non fisik ialah seluruh situasi yang timbul bersangkutan hubungan dengan bawahan, sesama teman kerja ataupun hubungan dengan atasan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2019), yaitu:

a. Perhatian serta dorongan atasan, para pekerja percaya jika para pemimpin kerap memberi bimbingan serta menunjukkan perhatian kepada mereka.
b. Kemudahan komunikasi mengacu pada seberapa besar anggota staf percaya bahwa atasan atau pemimpin dan rekan kerja berkomunikasi dengan cara yang terbuka, jujur dan lancar.
c. Kerja sama antar kelompok yaitu para pekerja percaya bahwa kelompok-kelompok di dalam organisasi bekerja sama dengan baik.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2019) yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan
b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Kepuasan Kerja

Handoko (2020) menjelaskan kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif atau negatif yang terdapat dalam diri karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan dan respons emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Rivai (2018), mengemukakan teori kepuasan kerja yaitu:

a. Teori ketidaksesuaian, teori ini menetapkan tingkat kepuasan kerja individu dengan mengukur perbedaan antara apa yang sebenarnya kejadian dan apa yang seharusnya kejadian. Kepuasan kerja individu tergantung perbedaan sesuatu yang dianggap akan diperoleh dan yang dipenuhi, sehingga orang akan lebih puas jika kepuasan diperoleh melebihi yang diinginkan.
b. Teori Keadilan, teori ini menjelaskan jika input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan merupakan komponen utama teori keadilan. Menurut teori ini benarkah seseorang merasa senang atau tidak senang pada keadaan, terutama dalam hal keadaan kerja.
c. Teori Dua Faktor, teori ini menyatakan jika kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja adalah kejadian yang tidak sama. Kedua variabel, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja, tidak bertahan lama. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak selalu ada. Teori ini menetapkan bahwa karakteristik pekerjaan dinilai dalam dua kelompok: *satisfies dan dissatisfies.*

Afandi (2018), indikator kepuasan kerja dipakai untuk menilai kepuasan kerja seseorang dijabarkan berikut ini:

a. Pekerjaan
b. Upah
c. Promosi
d. Pengawas
e. Rekan Kerja

Pengembangan Hipotesis

a) Pengaruh hubungan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja

Berkaitan dengan penelitian diteliti Suhery (2020) yang berjudul Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang menunjukkan jika *employee engagement* berdampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Wayan Arya Paramarta & Ni Luh Suastari (2018) dengan judul *Employee Engagement* dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *Employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Berlandaskan asumsi dari penelitian terdahulu, sehingga hipotesis ini

H_{01}: Diduga *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H_{a1}: Diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

b) Pengaruh hubungan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja

Berkaitan dengan penelitian yang diteliti oleh Trinovela Simanjuntak & Vera Sylvia Saragi Sitio (2021) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor menunjukkan jika secara parsial *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif serta signifikan. Temuan tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Adrul Hapis, Ferry Siswadhi & Anggia Ayu Lestari (2024) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Knowledge Sharing* berdampak negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Terkait asumsi atas penelitian tersebut, bahwa hipotesis penelitian ini:

H_{02}: Diduga *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H_{a2}: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

c) Pengaruh hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Berkaitan dengan kajian yang diteliti oleh Vivi Sumanti & Firmansyah (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima menunjukkan jika variabel lingkungan kerja fisik mempunyai dampak yang signifikan dan membuktikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nendy Indrasari, Dadang Purwo Ariwidodo & Novrina Puspitasari (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan hasil lingkungan kerja non fisik berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terkait asumsi atas penelitian tersebut, bahwa hipotesis penelitian ini:

H_{03}: Diduga lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
H_{a3}: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PUDAM Ponorogo. Penelitian ini menggunakan 73 responden sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner pada responden sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang sudah dipublikasikan dan buku-buku. Kuisioner berisi pernyataan yang nantinya pernyataan tersebut dijawab oleh responden dengan menggunakan ukuran skala likert 1 – 5. Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji instrument penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistic

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Keterangan	Item	r Hitung	r Tabel	Kriteria
Employee Engagement (X1)	X1.1	0,616	0,2303	Valid
	X1.2	0,810	0,2303	Valid
	X1.3	0,685	0,2303	Valid
	X1.4	0,644	0,2303	Valid
	X1.5	0,862	0,2303	Valid
Knowledge Sharing (X2)	X2.1	0,836	0,2303	Valid
	X2.2	0,907	0,2303	Valid
	X2.3	0,942	0,2303	Valid
	X2.4	0,578	0,2303	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0,658	0,2303	Valid
	X3.2	0,851	0,2303	Valid
	X3.3	0,885	0,2303	Valid
	X3.4	0,643	0,2303	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,743	0,2303	Valid
	Y.2	0,798	0,2303	Valid
	Y.3	0,750	0,2303	Valid
	Y.4	0,724	0,2303	Valid
	Y.5	0,691	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1 diketahui bahwa nilai r hitung dari seluruh indikator pada variabel penelitian ini lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*		Keterangan
Employee Engagement	0,776	>0.6	Reliabel
Knowledge Sharing	0,846	>0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,758	>0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,786	>0.6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.714	1.323		2.051	.044
	Employee Engagement	.434	.131	.465	3.309	.001
	Knowledge Sharing	.132	.115	.140	1.149	.255
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.437	.099	.359	4.408	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 3 maka dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Y = Variabel kepuasan kerja
a = Konstanta
b1, b2, b3 = Koefisien regresi
X1, X2, X3 = Variabel
e = Standar error

Hasil dari penelitian diatas dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 2,714 + 0,434 (X1) + 0,132 (X2) + 0,437 (X3) + ... e

Dari hasil persamaan regresi pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta (a) = 2.714
   Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat jika nilai konstanta adalah 2.714, dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa pada saat variabel independen yaitu *Employee Engagement* (X1), *Knowledge Sharing* (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) dalam keadaan tetap atau konstan, yang berarti nilai variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2714.
b. Koefisien Regresi *Employee Engagement* (X1) = 0,434
   Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat jika hasil nilai koefisien *employee engagement* (X1) sebesar 0,434. Pengaruh dari variabel *employee engagement* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,434, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* naik 0,434 satu satuan, sehingga kepuasan kerja akan naik sebesar 0,434 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap atau konstan.
c. Koefisien Regresi Variabel *Knowledge Sharing* (X2) = 0,132
   Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat jika hasil nilai koefisien regresi *knowledge sharing* (X2) sebesar 0,132, yang berarti bahwa pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,132, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* naik 0,132 satu satuan, sehingga kepuasan kerja akan naik 0,132 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap atau konstan.
d. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,437
   Hasil analisis dapat dilihat jika hasil nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,437, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,437 yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik naik

0,437 satu satuan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,437 dengan catatan variabel lain dalam keadaan tetap.

Hasil uji hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, Sugiyono (2022). Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah 5%. Dengan demikian dapat diketahui nilai t tabel dengan df = n – k - 1 (73 – 3 – 1 = 69) sebesar 1.99495. Berikut hasil uji t menggunakan SPSS 25:

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.714	1.323		2.051	.044
	Employee Engagement	.434	.131	.465	3.309	.001
	Knowledge Sharing	.132	.115	.140	1.149	.255
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.437	.099	.359	4.408	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Hasil pengolahan data diatas dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel independen sebagai berikut:

a. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel *employee engagement* sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,309 lebih besar dari nilai t tabel 1,99495 yang menunjukkan bahwa hipotesis Ha1 diterima dan hipotesis H01 ditolak. Dengan demikian, *employee engagement* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo.
b. Menurut tabel 4 nilai signifikansi variabel *knowledge sharing* 0,255 lebih besar dari 0,05 dan nilai hitung t 1,149 lebih kecil dari t tabel 1,99495. Hal ini menunjukkan hipotesis H02 diterima dan hipotesis Ha2 ditolak, dengan demikian *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo.
c. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t hitung 4,408 lebih besar dari t tabel 1,99495. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha3 diterima dan hipotesis H03 ditolak. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kekuatan model untuk menjelaskan variabel *employee engagement, knowledge sharing* dan lingkungan kerja non fisik keseluruhan. Hasil uji koefisien determinasi yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.778	.768	.953

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Knowledge Sharing, Employee Engagement

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Menurut hasil analisis data dalam tabel 5 bisa dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778. Ini menjelaskan variable kepuasan kerja bisa disampaikan oleh *employee engagement, knowledge sharing* dan lingkungan kerja non fisik sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% diberi dampak dari elemen lain.

Pembahasan

Pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t, nilai t hitung 3,309 lebih besar daripada nilai t tabel 1,99495, dan nilai signifikan 0,001 lebih rendah daripada 0,05. Hasil penelitian menunjukkan jika *employee engagement* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo secara signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di PUDAM Ponorogo sangat baik, karyawan merasa semangat saat bekerja, berusaha sebaik mungkin, dan benar-benar fokus pada tugas mereka. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu oleh Suhery (2020) yang berjudul Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t, nilai t hitung 1,149 lebih besar daripada nilai t tabel 1,99495, dan nilai signifikan 0,255 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, disimpulkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh pada kepuasan pekerja di PUDAM Ponorogo. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PUDAM Ponorogo masih kurang dalam berbagi pengetahuan dan berbagi pengalaman dengan rekan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Adrul Hapis, Ferry Siswadhi & Anggia Ayu Lestari (2024) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Knowledge Sharing* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis uji t, nilai t hitung 4,408 lebih besar daripada nilai t tabel 1,9949, dan nilai signifikan 0,000 lebih rendah daripada 0,05. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan karyawan PUDAM Ponorogo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja non-fisik. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil penelitian bisa diambil kesimpulan lingkungan kerja non fisik yang diterapkan oleh karyawan PUDAM Ponorogo sangat tinggi yaitu hubungan yang baik antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Vivi Sumanti & Firmansyah (2021) yang berjudul Pengaruh

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil berkaitan dengan *employee engagement, knowledge sharing* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja PUDAM Ponorogo ini adalah sebagai berikut:

a. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PUDAM Ponorogo.
b. *Knowledge sharing* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo.
c. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PUDAM Ponorogo.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan pengaruh *employee engagement, knowledge sharing* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja di PUDAM Ponorogo adalah sebagai berikut:

a) Diharapkan karyawan PUDAM Ponorogo dapat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dan menyelesaikan tugas dengan penuh profesionalisme agar *employee engagement* atau keterikatan karyawan yang sudah terbangun dengan baik dapat tetap dipertahankan.
b) Diharapkan karyawan PUDAM Ponorogo untuk membagikan pengetahuan serta pengalaman ke sesama karyawan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PUDAM Ponorogo.
c) Diharapkan kepada perusahaan untuk selalu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman untuk mempererat hubungan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang sebelumnya sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat dipertahankan.

DAFTAR REFERENSI

Afandi, P., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Zanafa Publising

Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia

Gurteen, D. (2016), *Creating a Knowledge Sharing Culture*. Journal Guerteen. New York.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hapis, Adrul, Ferry Siswadhi., Anggia Ayu Lestari., (2024), *Pengaruh Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Ekonomi Sakti, Vol.13, No.1, pp. 90 – 107

Indrasari, Nendy., at al., (2024), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah, Vol.6, No. 3

Motivasi Kerja Karyawan. Kuningan: Goresan Pena

Paramarta, Wayan Arya., dan Ni Luh Suastari., (2018), *Employee Engagement Dan Motivasi*

Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. FORUM MANAJEMEN, Vol. 16, No. 1

Rivai, Veithzal., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018), *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat*, Jakarta.

Sarja, N L A K Y., (2014), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing Pada Perguruan Tinggi*. Eksplora Informatika, Vol. 3, No. 2

Sedarmayanti., (2019), *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.

Simanjuntak, Trinovela., dan Vera Sylvia Saragi Sitio., (2021), *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, VOL.2, NO.1, pp. 42 – 54

Sinambela., Lijan Poltak., dan Sarton sedayma., (2019), *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono., (2022), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALVABETA, cv

Suhery., Thesa Alif Ravelby., Sutiyem., Muthia Roza Linda., dan Agus Nurofik., (2020), *Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang*. Open Journal Systems, Vol.15, No.4, pp. 4239 – 4246

Sumanti, Vivi dan Firmansyah., (2021), *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 1

Wizka, Mayroza., Kelik Purwanto., dan Titania Putri Utami., (2023), *Pengaruh Knowledge Sharing, Standar Sop Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesma Koto Baru*. Indonesia Journal of Thousand Literacies. Vol. 1, No. 5, pp. 481-600