

**Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan  
(Studi Kasus di PT. Karya Makmur Bahagia, Kabupaten Kotawaringin Timur,  
Kalimantan Tengah)**

**Kusmiati<sup>1)</sup>, Ismiasih<sup>2)\*</sup>, Fahmi Wiryamarta Kifli<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Pertanian, Universitas Pasir Pengaraian Rokan Hulu  
email: [Kusmiati017@gmail.com](mailto:Kusmiati017@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta  
email\*: [ismiasih2017@gmail.com](mailto:ismiasih2017@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta  
email: [fahmi@instiperjogja.ac.id](mailto:fahmi@instiperjogja.ac.id)

**Abstract**

*Employees are an important asset for the company. Every employee is required to be able to work optimally in realizing company goals. Therefore, employee satisfaction at work must be fulfilled. This study aims to determine: (1) the level of job satisfaction of employees at PT. Karya Makmur Bahagia, and (2) the determinants of employee satisfaction levels at PT. Happy Prosperous Works. The population in this study are employees of PT. Karya Makmur Bahagia with a total population of 106 employees. 52 samples were selected which were determined using the Slovin formula. Data collection was carried out by observation, questionnaires and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression estimated by the OLS (Ordinary Least Square) method. The results of this study indicate that: (1) the level of job satisfaction of employees at PT. Karya Makmur Bahagia is included in the satisfied category. (2) work relations, work facilities, work motivation, salary/income have a significant and positive influence on employee job satisfaction at PT Karya Makmur Bahagia*

*Keywords: job satisfaction, employees, Ordinary Least Square (OLS)*

**Pendahuluan**

Perkebunan kelapa sawit merupakan sumber pendapatan negara yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional, terutama sebagai penyedia lapangan pekerjaan yang membutuhkan banyak sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya. Hal ini yang kemudian menjadi salah satu fokus perhatian dari manajemen untuk menyediakan SDM yang benar-benar berkualitas. Sumber daya manusia berperan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja secara optimal jika didukung dengan ketersediaan fasilitas yang baik, seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja dan lingkungan sosialnya. Fasilitas yang memadai akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga dapat berkinerja dan berprestasi dengan baik. Mangkunegara (2010) dan Robbins & Judge, (2008) menjelaskan seorang karyawan dapat mempertahankan atau meningkatkan kerjanya jika karyawan telah memperoleh

kepuasan dari pekerjaannya, dan sebaliknya prestasi kerja seorang karyawan akan menurun jika tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya dan bisa muncul kemangkiran, serta prestasi buruk.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan jika karyawan tidak puas selama bekerja akan terjadi *turnover* atau keluar dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas akan keluar dan mencari tempat kerja lain yang dapat memberikan kepuasan bagi pribadinya (Priansa, 2018). Ketika karyawan secara terus-menerus timbul rasa ketidakpuasan mereka akan menunjukkan berbagai perilaku. Perilaku yang muncul dapat dikategorikan sebagai perilaku konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif. Tanggapan terhadap ketidakpuasan termasuk keluar (mencari posisi baru), suara (secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi), loyalitas (pasif menunggu kondisi membaik), atau mengabaikan (secara pasif membiarkan kondisi memburuk,

termasuk ketidakhadiran kronis, mengurangi usaha atau sikap apatis). Seperti yang dijelaskan oleh Asmara (2018), faktor utama yang mempengaruhi keluarnya karyawan dari perusahaan antara lain karena dipengaruhi oleh karakteristik individu, *quality of work life*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.

PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) adalah perusahaan yang berada dalam naungan PT. Bumitama Gunajaya Agro (BGA), yang berlokasi di Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Perusahaan bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit, aktivitas perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya manusianya. Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik ketika perusahaan itu sendiri mampu mengelola karyawannya dengan optimal. Perusahaan berupaya untuk mempertahankan karyawannya dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. PT. KMB sendiri mempunyai prinsip agar *turnover* karyawan tidak lebih dari 30 %. Persentase *turnover* jumlah karyawan di PT. KMB selama 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1. berikut :

Tabel 1.  
*Turnover* Karyawan di PT KMB

Tahun	Persentase (%)
2019	5,58 %
2020	20,8 %
2021	8,51 %

Sumber : Data Sekunder, 2022

Dilihat dari persentase *turnover* karyawan di PT. KMB meskipun masih tergolong stabil dan tidak terjadi *turnover* yang tinggi, namun pada tahun 2020 *turnover* karyawan mencapai 20,8 %. Adanya *turnover* ini menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan karena menjadi beban perusahaan terutama untuk melakukan rekrutmen karyawan baru kembali. Upaya perusahaan telah dilakukan untuk meminimalkan *turnover* setiap tahunnya yaitu dengan menciptakan kesejahteraan karyawan, seperti memperbaiki hubungan kerja antar atasan dan bawahan serta sesama karyawan, memberikan fasilitas kerja yang

memadai, memberikan motivasi kerja bagi karyawan, serta memberikan gaji yang pantas. Hal ini dianggap dapat menciptakan rasa puas di hati karyawan. Dengan demikian, karyawan akan bekerja sama dengan lebih baik, serta lebih bertanggung jawab. Menurut Pangarso, dkk (2016), fasilitas kerja dijelaskan sebagai bentuk pelayanan dari perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan. Dwiyanti, (2020) mengemukakan bahwa *turnover* dapat diminimalkan dengan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan individu dan perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan jika mereka puas atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Pengelolaan karyawan akan terwujud dengan baik melalui komunikasi yang baik, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku pimpinan yang baik. Hal ini tentunya juga akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menumbuhkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat ditentukan oleh hubungan kerja dalam suatu perusahaan, yaitu hubungan timbal balik antara pimpinan dengan bawahan atau karyawan lain. Pemeliharaan hubungan antar individu dalam rangka menunjang keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasar atas pemikiran bahwa hubungan yang serasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan menjadi kunci untuk ditumbuhkan, dipelihara dan dijaga demi kepentingan bersama dalam perusahaan (Ahmad & Hermawan, 2012). Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) tingkat kepuasan kerja karyawan di PT KMB, dan 2) faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan di PT KMB.

**Metode Penelitian**

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, disertai dengan pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2016). Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Pemilihan sampel ditentukan dengan metode *random sampling*. Banyaknya sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = ukuran populasi

n = jumlah sampel

e = kesalahan yang ditoleransi

Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut

$$n = \frac{106}{1 + (106)(0,1)^2}$$

$$= 51,4$$

Dengan jumlah populasi sebanyak 106 karyawan di PT. KMB dan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yang dibawa ke bentuk model Ln (logaritma natural) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Ln}(y) = \alpha + \beta_1 \cdot \text{Ln}(\text{HK}) + \beta_2 \cdot \text{Ln}(\text{FK}) + \beta_3 \cdot \text{Ln}(\text{MK}) + \beta_4 \cdot \text{Ln}(\text{P}) + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

Ln = logaritma natural

α = Nilai Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub>, β<sub>4</sub> = Koefisien masing-masing variabel

- HK = Hubungan Kerja
- FK = Fasilitas Kerja
- MK = Motivasi Kera
- P = Pendapatan
- e = Error

**Hasil Dan Pembahasan  
 Jenis Kelamin**

Jenis kelamin mempengaruhi keputusan seorang individu dalam memilih suatu pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan kesesuaian antara individu dengan jenis pekerjaannya dan organisasi. Pada umumnya perusahaan kelapa sawit khususnya PT. KMB lebih membutuhkan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. Dari penelitian terhadap 52 orang responden ternyata diperoleh responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Hasil ini secara rinci dijelaskan dalam tabel 2.

Tabel 2.  
 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	48	92,3
Perempuan	4	7,7
Total	52	100,0

Berdasarkan hasil pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai di PT. KMB adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 orang (92,3%). Seperti diketahui bahwa PT. KMB merupakan perusahaan kelapa sawit yang memiliki pekerjaan operasional cukup berat sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki fisik dan tenaga kuat. Oleh karena itu rekrutment yang ada pada PT. KMB cenderung menerima karyawan berjenis kelamin laki-laki untuk kebutuhan operasional perusahaan. Karyawan perempuan sebagian besar ditempatkan pada bagian administrasi (perkantoran) dan hanya sebagian kecil karyawan yang bekerja dalam kegiatan operasional.

**Usia**

Usia merupakan salah satu karakteristik yang melekat pada seseorang yang mempengaruhi kedewasaannya dalam menilai sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian, dapat

dijelaskan karakteristik usia responden seperti yang terlihat pada tabel 3.

Tabel 3.

Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 30	24	46,2
31 - 40	22	42,3
41 - 50	5	9,6
51 - 60	1	1,9
Total	52	100,0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa umur responden mayoritas termasuk usia yang masih produktif yaitu dengan kisaran antara 20 sampai dengan 30 tahun (46.2%). Hal ini menunjukkan bahwa usia rata-rata karyawan di PT. KMB masih cukup kuat secara fisik untuk melakukan kegiatan di lapangan.

#### Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, cara pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dari penelitian terhadap 52 orang responden diketahui sebaran pendidikan responden seperti terlihat pada tabel 4.

Tabel 4.

Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
SMA	11	21,2
D3	3	5,8
S1	35	67,3
S2	3	5,8
Total	52	100,0

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui pendidikan responden mayoritas adalah lulusan S1 (67.3%). Tingginya tingkat pendidikan karyawan ini dikarenakan diharapkan dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka pada dasarnya ilmu pemahaman dan tingkat pengetahuan juga akan lebih baik.

#### Pendapatan

Pendapatan dalam penelitian ini dilihat dari hasil pendapatan pokok yang

diperoleh karyawan setiap bulannya. Pendapatan yang tinggi dan tetap tentu menjadi keinginan semua orang. Oleh karena itu, banyak orang melakukan berbagai macam cara untuk mendapatkan sejumlah pendapatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan distribusi pendapatan responden seperti pada tabel 5 berikut.

Tabel 5.

Pendapatan Responden

Pendapatan (Rp)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
3.000.000 - 5.000.000	7	13,5
5.100.000 - 10.000.000	27	51,9
10.100.000 - 15.000.000	18	34,6
Total	52	100,0

Sumber: Data primer, (2022)

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa pendapatan responden, mayoritas termasuk dalam kisaran antara Rpp 5.100.000 sampai dengan Rp 10.000.000 (51,9%). Pendapatan yang diperoleh sebagian besar karyawan dikatakan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup hariannya. Hal ini mengingat bahwa nilai Upah Minimum Regional (UMR) di daerah Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah adalah sekitar Rp 3.014.732.

#### Lama kerja

Masa bekerja yang semakin lama biasanya mengarah terhadap pengalaman, dedikasi, tingkat pengetahuan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data rata-rata masa kerja karyawan seperti pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6.

Lama kerja Responden

Lama kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1-5	10	19,2
6-10	39	75,0
11-12	3	5,8
Total	52	100,0

Sumber: Data primer, (2022)

Dari hasil di tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas lama kerja karyawan masuk dalam kategori antara 6 tahun sampai dengan 10 Tahun (75%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa staff PT. KMB rata-rata memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga mereka telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan diharapkan berdampak pada tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan kinerja yang optimal.

**Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan**

Faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. KMB, di analisis menggunakan model regresi linear berganda. Variabel Y sebagai parameter tingkat kepuasan karyawan dianalisis dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dengan diberikan skoring nilai 1 sampai dengan 5, dengan rincian sebagai berikut 1: sangat tidak puas (STP); 2 : tidak puas (TP); 3 : cukup puas (CP); 4 : puas (P); 5 : sangat puas (SP). Nilai dari variabel tingkat kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.  
 Kepuasan Kerja Responden

Y (Kepuasan Kerja)	Uraian	Skoring				
		STP 1	TP 2	CP 3	P 4	SP 5
Y	Kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia	0	1	47	153	59
	Persentase (%)	0	0,38	18,1	58,8	22,7

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari karyawan di PT. KMB mengatakan puas dengan skor sebesar 153 (58,8 %). Sementara karyawan yang mengatakan sangat puas mendapatkan skor sebesar 59 (22,7%), disusul dengan karyawan yang mengatakan cukup puas dengan skor 47 (18,1 %) dan karyawan yang mengatakan tidak puas dengan skor sebesar 1 (0,38 %). Dari hasil perhitungan tingkat kepuasan karyawan maka PT. KMB perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan

berbagai faktor penentu yang dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja.

Hipotesis dalam penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel faktor penentu tingkat kepuasan kerja (X) seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, gaji /pendapatan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) maka model dianalisis dengan menggunakan program SPSS 21.0. Hasil analisis denan model regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut (Tabel 8):

Tabel 8.  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,769	0,256		-3,008	0,004
Hubungan kerja (HK)	0,273	0,111	0,234	2,469	0,017
Fasilitas kerja (FK)	0,256	0,110	0,253	2,334	0,024
Motivasi kerja (MK)	0,293	0,123	0,285	2,373	0,022
Pendapatan (P)	0,242	0,115	0,235	2,101	0,041

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada tabel 8 dapat dapat dijelaskan bahwa pada hubungan kerja antara atasan dengan bawahan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 dan kurang dari  $\alpha$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,273. Hal ini artinya jika hubungan kerja mengalami kenaikan 1 % maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,273%.

Pada fasilitas kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,024 dan kurang dari  $\alpha$  0,05 (taraf signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,256. Hal ini mengandung arti bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yaitu jika nilai fasilitas kerja mengalami kenaikan 1 % maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,256%. Handaru et al., (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Astuti & Iverizkinawati, (2018); Siagian & Khair, (2018) dan Nurlaela & Trianasari, (2021) bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,022 dan kurang dari  $\alpha$  0,05 (taraf signifikansi 5%). Hasil ini mengindikasikan bahwa

motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,293. Kondisi memiliki arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yaitu jika nilai motivasi kerja mengalami kenaikan 1 % maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,293%. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rivaldo & Ratnasari, (2020) yang menyebutkan bahwa motivasi secara berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Variabel pendapatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041 dan kurang dari  $\alpha$  0,05 (taraf signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,242. Hal ini artinya bahwa pendapatan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yaitu jika pendapatan mengalami kenaikan 1 % maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,242%. Seperti yang dijelaskan oleh Putri, (2017); Syahputra & Sugiono, (2022) dan Kustianto, (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat, atau untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan pendapatan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9.  
Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	of	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285,152		71,288	51,606	0,000 <sup>b</sup>
Residual	64,925	47	1,381		
Total	350,077	51			

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaji/Pendapatan, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja (Perlengkapan Kantor), Motivasi Kerja

Dari hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 51.606 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kurang dari  $\alpha$  0,01, maka dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaji/pendapatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

### Uji Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10.  
Tabel Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,903 <sup>a</sup>	0,815	0,799	1,175

a. Predictors: (Constant), Gaji/Pendapatan, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja (Perlengkapan Kantor), Motivasi Kerja  
 b. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) adalah sebesar 0,799. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dalam model dijelaskan oleh variabel hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaji/pendapatan sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Penjelasan dari hasil analisis uji masing-masing adalah sebagai berikut :

#### Uji Normalitas

Tabel 11.  
Uji Normalitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Unstandar Residual	0,899	>0,05	Normal

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,899, dan nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul

dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12.  
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Hubungan Kerja	0,606	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Fasilitas Kerja	0,932	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi Kerja	0,055	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Gaji / Pendapatan	0,091	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

#### Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

Tabel 13.

Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Hubungan Kerja	0,390	2,561	Tidak terjadi multikolinieritas
Fasilitas Kerja	0,324	3,088	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,264	3,792	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaji / Pendapatan	0.299	3,343	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer (2022)

Berdasarkan tabel 13, menunjukkan dari variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10 % yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) termasuk dalam kategori puas dengan diperoleh skor sebesar 58,8 %.
2. Faktor penentu yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja dan gaji/pendapatan. Semua faktor penentu terhadap kepuasan kerja karyawan di PT KMB nyata berpengaruh positif.

### Referensi

- Ahmad, N., & Hermawan, D. (2012). Analisis Pengaruh Hubungan Karyawan (Employee Relation) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Menara Kartika Buana Di Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 106–115.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover

Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>

Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.

Dwiyanti, N. M. C. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 Di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96–102.

[https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-](https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/28706/17052)

Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS “X.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116–135.

Kustianto, Y. E. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 224–233. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3661>

Nurlaela, A., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 62. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29308>

Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12, 50–62.

Putri, D. D. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFabeta.
- Syahputra, Y. R., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>