

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Objek Penelitian**

PT ABC merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan tenaga alih daya keamanan, menyediakan layanan keamanan untuk berbagai sektor, termasuk perumahan, apartemen, perkantoran, dan pengamanan acara. PT ABC telah beroperasi lebih dari 12 tahun, dengan pengalaman yang kaya dalam industri ini. Namun, meskipun perusahaan telah berupaya untuk memberikan layanan berkualitas tinggi, PT ABC mengalami fenomena turnover yang cukup tinggi di kalangan karyawannya. Banyak karyawan yang mengundurkan diri setelah bekerja dalam rentang waktu yang relatif singkat. Karyawan yang resign didominasi oleh kelompok usia 18-35 tahun dan mereka yang bekerja dalam rentang waktu 0-500 hari.

#### **4.2. Karakteristik Responden**

Data penelitian dikumpulkan melalui survei online menggunakan platform Google Forms. Kuesioner tersebut didistribusikan kepada karyawan PT ABC melalui aplikasi WhatsApp. Dari proses ini, terkumpul sebanyak 188 responden. Responden penelitian dikelompokkan berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, Jabatan, dan penghasilan. Berikut informasi mengenai profil responden berdasarkan karakteristik tersebut:

Tabel 4. 1 Profil Responden

Kategori	Subkategori	Frekuensi (N)	Persentase (%)	Valid (%)	Kumulatif (%)
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	180	95,7	95,7	95,7
	Wanita	8	4,3	4,3	100
	Total	188	100	100	100.00.00
<b>Usia</b>	18-26	66	35,1	35,1	35,1
	27-35	73	38,8	38,8	73,9
	36-44	34	18,1	18,1	92,0
	45 - 58	15	8,0	8,0	100,0
	Total	188	100,0	100,0	
<b>Jabatan</b>	Direktur	1	0,5	0,5	0,5
	Cleaning Service	4	2,1	2,1	2,7
	Anggota	158	84,0	84,0	86,7
	Assisten Manager Operasional	1	0,5	0,5	87,2
	Manager Operasional	3	1,6	1,6	88,8
	Pengawas	6	3,2	3,2	92,0
	Danru	6	3,2	3,2	95,2
	URC	1	0,5	0,5	95,7
	Pengawas Polri	7	3,7	3,7	99,5
	HR	1	0,5	0,5	100,0
	Total	188	100,0	100,0	
<b>Penghasilan</b>	2 juta - 4 juta	146	77,7	77,7	77,7
	4 juta - 6 juta	30	16,0	16,0	93,6
	6 juta - 8 juta	8	4,3	4,3	97,9
	8 juta - 10 juta	2	1,1	1,1	98,9
	> 10 juta	2	1,1	1,1	100,0
	Total	188	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pria, dengan persentase sebesar 95,7% (180 orang), sedangkan wanita hanya berjumlah 4,3% (8 orang). Sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yaitu 27-35 tahun (38,8%, 73 orang) dan 18-26 tahun (35,1%, 66 orang). Responden dengan usia 36-44 tahun mencakup 18,1% (34 orang), sementara sisanya berusia 45-58 tahun (8,0%, 15 orang). Dari segi jabatan, mayoritas responden merupakan anggota dengan jumlah 158 orang (84%). Posisi lain mencakup pengawas (3,2%, 6 orang), danru (3,2%, 6 orang), pengawas polri (3,7%, 7 orang), serta peran lainnya seperti cleaning service (2,1%, 4 orang) dan manajer operasional (1,6%, 3 orang). Jabatan direktur, asisten manajer operasional, HR, dan URC masing-masing hanya diwakili oleh 0,5% (1 orang).

Dari segi penghasilan, sebagian besar responden memiliki pendapatan di kisaran Rp2.000.000 – Rp4.000.000 (77,7%, 146 orang). Kelompok lainnya memiliki pendapatan Rp4.000.000 – Rp6.000.000 (16%, 30 orang), sedangkan kelompok dengan penghasilan Rp6.000.000 – Rp8.000.000, Rp8.000.000 – Rp10.000.000, dan lebih dari Rp10.000.000 masing-masing mencakup 4,3%, 1,1%, dan 1,1%.

### 4.3.Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil survei. Teknik ini menganalisis variabel bebas dan terikat, memberikan gambaran awal melalui nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi, serta ditampilkan dalam bentuk tabel ataupun diagram. Jika nilai deviasi standar untuk suatu indikator jauh dari 0 (nol), maka dapat disimpulkan bahwa respon yang diberikan oleh para responden bervariasi. Sebaliknya, jika nilai deviasi standar mendekati 0 (nol), hal ini menunjukkan bahwa respon dari responden relatif seragam atau homogen. (Syafri & Putra, 2023).

#### 4.3.1. Statistik Variabel Deskriptif Kepuasan Karyawan

Tabel 4. 2 Data Statistik Variabel Deskriptif Kepuasan Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	188	1	5	04.37	.700
KK2	188	2	5	04.43	.671
KK3	188	3	5	04.53	.624
KK4	188	2	5	04.35	.755
Valid N (listwise)	188				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, variabel Kepuasan Karyawan menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,35 hingga 4,53. Secara rinci, pada item KK1, nilai rata-rata adalah 4,37 dengan deviasi standar 0,700, sedangkan KK2 memiliki rata-rata 4,43 dengan deviasi standar 0,671. KK3 mencatatkan rata-rata 4,53 dengan deviasi standar 0,624, dan KK4 memiliki nilai rata-rata 4,35 dengan deviasi standar 0,755. Selain itu, nilai standar

deviasi dari setiap item kepuasan kerja lebih besar dari 0, menunjukkan adanya variasi jawaban yang heterogen (beragam) di antara para responden.

Adapun item KK4 memiliki mean terendah yaitu 4,35 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu yang lama". Sementara itu, item KK3 memiliki mean tertinggi sebesar 4,53 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan". Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait usaha mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dibandingkan dengan rencana untuk bertahan dalam waktu lama di perusahaan.

#### 4.3.2. Statistik Variabel Deskriptif *Work-life balance*

Tabel 4. 3 Data Statistik Variabel Deskriptif Work- Life Balance

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	188	1	5	04.20	.826
WLB2	188	1	5	04.18	.805
WLB3	188	1	5	04.33	.779
WLB4	188	1	5	04.47	.649
Valid N (listwise)	188				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, Berdasarkan tabel di atas, variabel *Work-Life Balance* menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,18 hingga 4,47. Secara rinci, pada item WLB1, nilai rata-rata adalah 4,20 dengan deviasi standar 0,826, sedangkan WLB2 memiliki rata-rata 4,18 dengan deviasi standar 0,805. WLB3 mencatatkan rata-rata 4,33 dengan deviasi standar 0,779, dan WLB4 memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 dengan deviasi standar 0,649. Rentang nilai rata-rata antara 4,18 hingga 4,47. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 pada setiap item menunjukkan adanya variasi atau keragaman dalam jawaban responden terhadap variabel *work-life balance*.

Adapun item WLB2 memiliki mean terendah yaitu 4,18 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa jadwal kerja yang fleksibel membuat pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang". Sementara itu, item WLB4 memiliki mean tertinggi sebesar 4,47 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja." Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih setuju dengan pernyataan terkait kejelasan peran dan tanggung jawab di tempat kerja dibandingkan dengan fleksibilitas jadwal kerja dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

#### 4.3.3. Statistik Variabel Deskriptif Pengembangan Karier

Tabel 4. 4 Data Statistik Variabel Deskriptif Pengembangan Karier

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	188	1	5	04.26	.759
PK2	188	1	5	04.23	.831
PK3	188	1	5	04.12	.896
Valid N (listwise)	188				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.4. variabel Pengembangan Karier menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,12 hingga 4,26. Secara rinci, item PK1 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,26 dengan deviasi standar 0,759, sedangkan PK2 mencatatkan rata-rata 4,23 dengan deviasi standar 0,831. Sementara itu, PK3 menunjukkan rata-rata 4,12 dengan deviasi standar 0,896. Nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 menunjukkan adanya keberagaman atau heterogenitas jawaban dari para responden terkait variabel ini.

Adapun item PK3 memiliki mean terendah yaitu 4,12 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Informasi mengenai kenaikan jabatan disampaikan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya." Sementara itu, item PK1 memiliki mean tertinggi yaitu 4,26 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Perusahaan di tempat kerja saya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang". Hal ini menunjukkan bahwa responden

lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait kesempatan pengembangan diri di perusahaan dibandingkan dengan transparansi informasi mengenai kenaikan jabatan.

#### 4.3.4. Statistik Variabel Deskriptif Kompensasi

Tabel 4. 5 Data Statistik Variabel Deskriptif Kompensasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMP1	188	1	5	4.13	.886
KOMP2	188	1	5	3.86	1.042
KOMP3	188	1	5	3.70	1.127
KOMP4	188	1	5	3.91	1.001
Valid N (listwise)	188				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, variabel Kompensasi menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,13 hingga 3.91. Secara rinci, pada item KOMP1, nilai rata-rata adalah 4,13 dengan deviasi standar 0,886. Untuk KOMP2, nilai rata-rata tercatat 3,86 dengan deviasi standar 1,042, sedangkan KOMP3 memiliki nilai rata-rata 3,70 dengan deviasi standar 1,127. Terakhir, KOMP4 mencatatkan nilai rata-rata sebesar 3,91 dengan deviasi standar 1,001. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 menunjukkan adanya heterogen (variasi) atau keragaman dalam jawaban responden terhadap variabel tersebut.

Adapun item KOMP1 memiliki mean tertinggi yaitu 4,13 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku". Sementara itu, item KOMP4 memiliki mean terendah yaitu 3,91 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan di tempat saya bekerja cukup untuk mendukung pekerjaan saya". Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung lebih setuju dengan pernyataan terkait kecocokan upah dengan perjanjian kerja dibandingkan dengan penilaian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung pekerjaan mereka.

### 4.3.5. Statistik Variabel Deskriptif Budaya Organisasi

Tabel 4. 6 Data Statistik Variabel Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO1	188	3	5	04.37	.702
BO2	188	2	5	04.32	.689
BO3	188	1	5	04.24	.810
BO4	188	1	5	04.21	.751
Valid N (listwise)	186				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, variabel budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata yang berkisar antara 4,21 hingga 4,37. Secara rinci, item BP1 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,37 dengan deviasi standar 0,702, sementara BP2 mencatatkan rata-rata 4,32 dengan deviasi standar 0,689. Selanjutnya, BP3 menunjukkan rata-rata 4,24 dengan deviasi standar 0,810, dan BP4 memiliki rata-rata 4,21 dengan deviasi standar 0,751. Selain itu, nilai standar deviasi yang lebih besar dari 0 menunjukkan adanya variasi atau keberagaman dalam jawaban para responden terkait variabel tersebut.

Adapun item BO1 memiliki mean tertinggi yaitu 4,37 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Saya selalu berusaha mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim". Sementara itu, item BO4 memiliki mean terendah yaitu 4,21 dengan bentuk pernyataannya, yaitu "Pelatihan di tempat kerja relevan dengan tugas dan pekerjaan yang saya jalani". Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung setuju dengan pernyataan terkait upaya mencapai target dan kolaborasi antar tim dibandingkan dengan relevansi pelatihan di tempat kerja terhadap tugas yang mereka jalani.

## 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.4.1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, metode Pearson Bivariat digunakan untuk menguji validitas data dengan mengevaluasi hubungan antara setiap pernyataan dan total nilai keseluruhan. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid. Nilai r-tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $N-2$  ( $188 - 2 = 186$ ) pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,1424. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan menggunakan nilai r-hitung dari setiap pernyataan yang diuji. Berikut adalah hasil uji validitas terhadap 188.

#### 4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Berikut hasil uji validitas Kepuasan Kerja (X1) terhadap 4 item pernyataan:

Tabel 4. 7 Hasil Validitas Kepuasan kerja

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK 1	0,755	0,1424	VALID
	KK 2	0,758	0,1424	VALID
	KK 3	0,785	0,1424	VALID
	KK 4	0,747	0,1424	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, variabel Kepuasan Kerja memiliki 4 item pernyataan yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator kepuasan kerja menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar  $0,785 > 0.1424$ . Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan KK 3.

#### 4.4.1.2 Hasil Uji Validitas *Work-life balance* (X1)

Tabel 4. 8 Hasil Validitas *Work-life balance*

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	WLB 1	0,827	0,1424	VALID
	WLB 2	0,794	0,1424	VALID
	WLB 3	0,721	0,1424	VALID
	WLB 4	0,710	0,1424	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, variabel *work-life balance* memiliki 4 item pernyataan yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *work-life balance* adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator *work-life balance* menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar  $0,827 > 0,1424$ . Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan WLB 1.

#### 4.4.1.3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X2)

Tabel 4. 9 Hasil Validitas Pengembangan Karier

Variabel	Item	Rhitungl	Rtabel	Keterangan
Pengembangan Karier	PK 1	0,821	0,1424	VALID
	PK 2	0,796	0,1424	VALID
	PK 3	0,815	0,1424	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, variabel pengembangan karier memiliki 3 item pernyataan yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel pengembangan karier adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator pengembangan karier menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar  $0,821 > 0,1424$ . Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan PK 1.

#### 4.4.1.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Tabel 4. 10 Hasil Validitas Kompensasi

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	KOMP 1	0,767	0,1424	VALID
	KOMP 2	0,897	0,1424	VALID
	KOMP 3	0,893	0,1424	VALID
	KOMP 4	0,827	0,1424	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, variabel kompensasi memiliki 4 item pernyataan yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kompensasi adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator kompensasi menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar  $0,897 > 0,1424$ . Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan KOMP 2.

#### 4.4.1.5 Hasil Uji Validitas (X4)

Tabel 4. 11 Hasil Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi	BP 1	0,698	0,1424	VALID
	BP 2	0,751	0,1424	VALID
	BP 3	0,766	0,1424	VALID
	BP 4	0,807	0,1424	VALID

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas variabel budaya organisasi memiliki 4 item pernyataan yang berfungsi sebagai indikator untuk variabel tersebut. Setiap item memiliki koefisien rhitung yang lebih besar dari nilai rtabel 0,1424, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi adalah valid. Pada hasil uji validitas, terlihat bahwa indikator budaya organisasi menghasilkan nilai r hitung tertinggi sebesar  $0,807 > 0,1424$ . Hal ini menyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan BP4.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas melibatkan seluruh sampel data yang terdiri dari 188 responden melalui penyebaran kuesioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator untuk setiap variabel. Apabila jawaban responden tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap kredibel. Keputusan mengenai reliabilitas pernyataan didasarkan pada kriteria tertentu, di mana pernyataan dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha  $> 0,70$ . Sebaliknya, pernyataan dianggap tidak reliabel jika nilai Cronbach's alpha  $< 0,70$ . Berikut adalah hasil reliabilitas:

Tabel 4. 12 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,754	0,7	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,761	0,7	Reliabel
Pengembangan Karier (X2)	0,744	0,7	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,869	0,7	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0,766	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel menunjukkan sebagai berikut: kepuasan kerja (Y) dengan nilai 0,754, *work-life balance* (X1) dengan nilai 0,761, pengembangan karier (X2) dengan nilai 0,744, kompensasi (X3) dengan nilai 0,869, dan budaya organisasi (X4) dengan nilai 0,766. Semua nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel atau dapat diandalkan sebagai instrumen penelitian.

### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

#### 4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa nilai dan variabel dalam model regresi bersifat independen dan mengikuti distribusi yang teratur. Ketika data terdistribusi dengan baik, maka regresi dianggap layak digunakan. Teknik nonparametrik, yaitu uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, digunakan untuk menentukan apakah data dalam investigasi ini normal. Ambang batas signifikansi 0,05 diterapkan dalam pengujian ini; jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , data dianggap terdistribusi secara teratur. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov smirnov:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Syarat Normalitas	Kesimpulan
.091 <sup>d</sup>	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai probabilitas sig. untuk uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan Monte Carlo adalah 0.091. Karena nilai probabilitas sig.  $(0.091) > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mengevaluasi keberadaan multikolinearitas dalam model regresi. *Tolerance* mengukur sejauh mana suatu variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00, maka tidak ditemukan masalah multikolinearitas. Sebaliknya, multikolinearitas dianggap menjadi masalah jika VIF melebihi 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,10.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Work-life balance</i>	0,345	2,896	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Karier	0,342	2,290	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,407	2,456	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,357	2,803	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel *work-life balance* adalah 0,345 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF adalah 2,896 ( $< 10$ ). Begitu juga untuk variabel pengembangan karier, nilai *tolerance* adalah 0,342 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF adalah 2,290 ( $< 10$ ). Selanjutnya, variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,407 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 2,456 ( $< 10$ ), serta variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,357 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 2,803 ( $< 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

#### 4.4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Penentuan hasil uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap bebas dari heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan memiliki masalah heteroskedastisitas. Ketidaksetaraan varians teridentifikasi ketika nilai signifikansi berada di bawah tingkat kepercayaan 5%, sehingga diperlukan langkah-langkah untuk mengatasinya. Oleh karena itu, batas signifikansi yang digunakan adalah nilai lebih dari 0,05.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficient		
Variabel	Sig.	Kesimpulan
<i>Work-Llife Balance</i>	0,671	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karier	0,596	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,236	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,867	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Test pada tabel Coefficients, nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* adalah 0,671, pengembangan karier adalah 0,596, kompensasi adalah 0,236, dan budaya organisasi adalah 0,867. Berdasarkan kriteria uji heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tidak mengalami heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *work-life balance*, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### 4.4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh *work-life balance* (X1), pengembangan karier (X2), kompensasi (X3), dan budaya organisasi (X4) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel di bawah ini, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.673	.876	6.475	.000
	WLB	.254	.078	3.281	.001
	PK	.128	.089	1.442	.151
	KOMP	-.034	.049	-.690	.491
	BO	.382	.078	4.910	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.16, *output* uji regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* dengan variabel dependen kepuasan kerja, persamaan regresi yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$$

$$Y = 5.673 + 0.254X_1 + 0.128X_2 - 0.034X_3 + 0.382X_4$$

Penjelasan terkait setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5.673 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yaitu *work-life balance* (WLB), pengembangan karier (PK), kompensasi (KOMP), dan budaya organisasi (BO), bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja akan sebesar 5.673.
2. Variabel *work-life balance* (WLB) dengan nilai 0.254 memiliki koefisien positif. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel WLB akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 25.4%.
3. Variabel pengembangan karier (PK) memiliki koefisien 0.128 dengan nilai t-statistik 1.442 dan nilai signifikansi 0.151, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier tidak signifikan memengaruhi kepuasan kerja.
4. Variabel kompensasi (KOMP) dengan nilai -0.034 menunjukkan koefisien negatif, artinya setiap kenaikan 1% pada variabel KOMP akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 3.4%. Namun, nilai signifikansi

untuk KOMP adalah 0.491, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa variabel ini tidak signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja.

5. Variabel budaya organisasi (BO) memiliki koefisien 0.382 dengan nilai t-statistik 4.910 dan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Setiap kenaikan 1% pada variabel BO akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 38.2%.

#### 4.4.4. Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.4.1 Koefisien Determinasi

Analisis menggunakan Adjusted R-squared sebagai tolak ukur untuk kualitas model regresi yang disesuaikan. Adjusted R-squared digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model tersebut. Nilai koefisien determinasi Adjusted R-squared bervariasi antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil uji tersebut:

Tabel 4. 17 Hasil R Square

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.512

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.17, Mengacu pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel R square, nilai Adjusted R Square sebesar 0.512 menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sekitar 51.2% variasi dalam kepuasan kerja (Y) melalui variabel-variabel independen yang meliputi *work-life balance*, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi (X). Ini berarti bahwa faktor-faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 51.2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi

oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak tercakup dalam penelitian.

#### 4.4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau signifikansi lebih rendah dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat. F tabel dihitung berdasarkan rumus dengan  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$ , di mana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah observasi dalam pembentuk regresi. Untuk penelitian ini, F tabel dihitung menjadi 2.42.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		df	F	Sig.
1	Regression	4	49.986	.000 <sup>b</sup>
	Residual	183		
	Total	187		

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, model ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian.

#### 4.4.4.3 Uji T (Uji Parsial)

Interpretasi hasil uji T dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk membandingkan nilai Signifikansi (Sig). Jika nilai Sig lebih kecil dari 0.05 ( $Sig < 0.05$ ) atau nilai T hitung lebih besar dari T tabel ( $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ ), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0.05 ( $Sig > 0.05$ ) atau nilai T hitung lebih kecil dari T tabel ( $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ ), maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	6.475 .000
	WLB	3.281 .001
	PK	1.442 .151
	KOMP	-.690 .491
	BO	4.910 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 2.19 hasil hipotesis di atas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* (WLB): Nilai Sig adalah 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai T hitung adalah 3.281, lebih besar dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima.
2. Variabel pengembangan karier (PK): Nilai Sig adalah 0.151, yang lebih besar dari 0.05, dan nilai T hitung adalah 1.442, lebih kecil dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (PK) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H2 ditolak.
3. Variabel kompensasi (KOMP): Nilai Sig adalah 0.491, yang lebih besar dari 0.05, dan nilai T hitung adalah -0.690, lebih kecil dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (KOMP) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H3 ditolak.
4. Variabel budaya organisasi (BO): Nilai Sig adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai T hitung adalah 4.910, lebih besar dari T tabel (1.978). Ini menunjukkan bahwa variabel budaya

organisasi (BO) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H4 diterima.

#### 4.5. Pembahasan

##### 4.5.1. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Karyawan

Mayoritas responden penelitian ini adalah pria (95,7%) yang sebagian besar berada dalam rentang usia produktif, yaitu 18-35 tahun (73,9%). Karakteristik ini menggambarkan bahwa karyawan PT ABC didominasi oleh kelompok usia yang dinamis dan adaptif, yang memiliki kemampuan lebih untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Survei yang dilakukan Deloitte (2021) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi prioritas utama, dengan 32% responden Gen Z dan 39% milenial menyatakan bahwa keseimbangan kerja menjadi pertimbangan penting dalam memilih tempat kerja. Hal ini mempertegas pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menunjang kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT ABC yang dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel, sehingga hipotesis H1 diterima. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sherine (2024), bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketika karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih puas dengan kondisi kerja mereka, karena tidak merasa terbebani oleh salah satu sisi kehidupan. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Rezeki (2024) yang menyatakan bahwa karyawan yang berhasil menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka cenderung mengalami peningkatan produktivitas dan fokus, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pada *work-life balance*, indikator dengan nilai tertinggi adalah WLB4, dengan pernyataan “saya merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja” menunjukkan pandangan positif responden terhadap *work-life balance* bahwa mereka merasa memiliki waktu dan energi yang cukup untuk kedua aspek tersebut. Ketika karyawan merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, mereka dapat lebih efektif dalam mengatur waktu dan mengurangi stres. Kejelasan ini membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik, karena karyawan tidak merasa tertekan atau bingung dengan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini selaras dengan Budhiraja *et al.* (2022) menyatakan bahwa pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan, termasuk penguasaan tugas dan kebebasan dalam membuat keputusan, dapat meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan komitmen karyawan. Kejelasan tentang peran dan tanggung jawab ini menjadi faktor penting dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena karyawan yang memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaannya cenderung lebih efisien dalam mengatur waktu dan mengurangi stress serta merasakan puas atas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT ABC. Karyawan yang merasa jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola waktu dan mengurangi stres, sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kejelasan ini bukan hanya membantu karyawan merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, PT ABC dapat lebih fokus pada upaya untuk memberikan kejelasan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan guna memperkuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

#### 4.5.2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah anggota, dengan jumlah 158 orang (84%). Posisi lainnya mencakup pengawas (3,2%, 6 orang), danru (3,2%, 6 orang), pengawas polri (3,7%, 7 orang), serta peran lainnya seperti cleaning service (2,1%, 4 orang) dan manajer operasional (1,6%, 3 orang). Jabatan yang lebih tinggi, seperti direktur, asisten manajer operasional, HR, dan URC, hanya diwakili oleh 0,5% (1 orang) masing-masing. Karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan PT ABC didominasi oleh anggota yang menduduki posisi yang lebih rendah, dengan hanya sedikit representasi di jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa pengembangan karier ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di PT ABC. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih besar dari 0.05 (0.151) dan nilai T hitung yang lebih kecil dari T tabel ( $1.442 < 1.978$ ), sehingga hipotesis  $H_2$  ditolak. Ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk berkembang tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayekti dan Sekarini (2020) bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja

Pada indikator PK3 dengan pernyataan "Informasi mengenai kenaikan jabatan disampaikan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya". pernyataan terendah di antara item-item lainnya ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung tidak setuju atau sangat tidak setuju bahwa perusahaan menyampaikan informasi mengenai kenaikan jabatan dengan transparan. Meskipun perusahaan menyediakan peluang pengembangan karier, ketidaktransparanan dalam penyampaian informasi terkait kenaikan jabatan dapat mengurangi dampak positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, meskipun pengembangan karier adalah faktor penting, transparansi dalam komunikasi perusahaan dapat menjadi elemen yang lebih

signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Saefullah (2021) yang mengatakan bahwa komunikasi yang baik mengenai penilaian kinerja dan peluang pengembangan memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan diakui dalam proses perkembangan karier mereka. Karyawan akan merasa lebih puas jika mereka menerima umpan balik yang jelas tentang pencapaian dan perkembangan karier, yang pada akhirnya meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Meskipun pengembangan karier dapat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, PT ABC perlu lebih memperhatikan faktor komunikasi yang jelas dan transparan terkait informasi perkembangan karier, seperti kenaikan jabatan. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peluang yang ada, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. PT ABC harus memastikan bahwa proses komunikasi terkait karier tidak hanya efektif, tetapi juga dapat membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan yang lebih kuat.

#### **4.5.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Sebagian besar responden dalam penelitian ini menerima pendapatan antara Rp2.000.000 hingga Rp4.000.000 (77,7%, 146 orang). Kelompok dengan penghasilan Rp4.000.000 hingga Rp6.000.000 mencakup 16% (30 orang), sementara mereka yang memperoleh penghasilan lebih tinggi, seperti Rp6.000.000 hingga Rp8.000.000, Rp8.000.000 hingga Rp10.000.000, dan lebih dari Rp10.000.000 masing-masing mencakup 4,3%, 1,1%, dan 1,1%. Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT ABC memiliki pendapatan yang tergolong dalam kategori menengah. Meskipun banyak responden berada dalam kisaran penghasilan menengah, sebagian besar belum mencapai tingkat kompensasi yang lebih tinggi, yang mungkin mencerminkan adanya keterbatasan dalam peluang peningkatan pendapatan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, ditemukan bahwa kompensasi (X3) di PT ABC tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang

lebih besar dari 0.05 (0.491) dan koefisien regresi negatif (-0.690), sehingga hipotesis H1 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh PT ABC tidak memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan Idris *et al.* (2020) kompensasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pada indikator KOMP1, dengan pernyataan “Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku” terdapat indikasi bahwa karyawan PT ABC merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan perjanjian kerja maupun ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan realisasi yang diberikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan tersebut dapat memengaruhi persepsi terhadap keadilan dan berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Meskipun kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kepuasan kerja, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan ekspektasi karyawan dapat mengurangi dampaknya secara signifikan. Sejalan dengan pernyataan Lestari dan Tjahjono (2020) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan rasa keadilan di antara karyawan. Ketika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau kesepakatan awal, karyawan merasa diperlakukan tidak adil, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka.

Oleh karena itu, PT ABC perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang berlaku untuk memastikan kesesuaiannya dengan perjanjian kerja, ekspektasi karyawan, dan kontribusi yang telah diberikan. Upaya ini tidak hanya penting untuk meningkatkan persepsi keadilan di tempat kerja tetapi juga untuk mendukung tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan elemen kunci yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Selain itu, transparansi dalam menyampaikan kebijakan kompensasi dapat membantu membangun kepercayaan, memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan memastikan bahwa kompensasi

yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, PT ABC dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

#### **4.5.4. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

Mayoritas responden penelitian ini adalah pria (95,7%) yang sebagian besar berada dalam rentang usia produktif, yaitu 18-35 tahun (73,9%). Karyawan PT ABC yang mayoritas berada pada usia muda cenderung lebih adaptif dan terbuka terhadap nilai-nilai dan norma yang diterapkan di tempat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada data penelitian, variabel budaya organisasi (X4) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0.05 (0.000) dan nilai T hitung yang lebih besar dari T tabel ( $4.910 > 1.978$ ), sehingga hipotesis H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, yang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan di perusahaan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Septenti & Budiarti (2024) bahwa budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada indikator tertinggi BO1, dengan pernyataan "Saya selalu berusaha mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim," menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT ABC mendukung kolaborasi yang efektif, pencapaian target, dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Karyawan yang merasa didorong oleh budaya organisasi yang positif cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendorong kerja sama antar tim dan komitmen terhadap tujuan bersama menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, sehingga meningkatkan rasa puas dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut sejalan dengan Dira *et al.* (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi yang positif dan kerja sama tim yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung kolaborasi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Maka dari itu, PT ABC perlu terus memperkuat budaya organisasi yang mendorong kolaborasi yang efektif dan komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkuat keterikatan mereka terhadap pekerjaan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada produktivitas dan loyalitas karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

