

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil Analisis Data**

Survei menemukan bahwa PT KJM memiliki total 30 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik populasi dengan menganalisis data kuesioner. Para peneliti menggunakan sampel jenuh yang terdiri dari seluruh karyawan di PT Kogal Jaya Mandiri yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Survei ini disebarluaskan melalui platform online, khususnya Google Form, dan diisi oleh karyawan PT Kogal Jaya Mandiri. Selanjutnya, data yang diperoleh dari kuesioner akan diorganisir atau dikategorikan berdasarkan ciri-ciri demografis yang telah ditentukan, yaitu mencakup seluruh karyawan PT Kogal Jaya Mandiri yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan sampel jenuh.

##### **4.1.1.1 Usia**

**Tabel 4.1 Tabel Jumlah dan Presentase Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	9	30%
26-30 Tahun	12	40%
31- 35 Tahun	6	20%
>36 tahun	3	10%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, karakteristik responden menunjukkan bahwa pada umur 20-25 Tahun dengan jumlah presentase 30%, pada umur 26-30 tahun dengan jumlah presentase 40% , pada umur 31-35 tahun dengan jumlah presentase 20% dari, pada umur 36 tahun dengan jumlah presentase 10%.

#### 4.1.1.2 Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Tabel Jumlah dan Presentase Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	28	93,3%
Perempuan	2	6,7%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dengan jumlah presentase 93,3%, sedangkan jumlah responden perempuan dengan jumlah presentase 6,7%.

#### 4.1.1.3 Pendidikan

**Tabel 4.3 Tabel Jumlah dan Presentase Jenjang Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	0	0
SMP	3	10%
SMA	16	53,3%
D3	3	10%
S1	8	26,7%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3, karakteristik responden menunjukkan bahwa pada Pendidikan SD dengan jumlah presentase 0%, Pendidikan SMP dengan jumlah presentase 10%, Pendidikan SMA dengan jumlah presentase 53,3%, Pendidikan D3 dengan jumlah presentase 10%, Pendidikan S1 dengan jumlah presentase 26,7%.

#### 4.1.1.4 Penghasilan

**Tabel 4.4 Tabel Jumlah dan Presentase Penghasilan Responden**

Penghasilan	Jumlah	Presentase
Rp.4.000.000- Rp.4.500.000	5	16,7%
Rp.4.600.000- Rp.5.000.000	17	56,7%
Rp.5.100.000- Rp.5.500.000	3	10%
Rp.5.600.000- Rp.6.000.000	5	16,7%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.4, karakteristik responden persentase penghasilan menunjukkan bahwa pada Rp.4.000.000-Rp.4.500.000

dengan presentase 16,7%, Rp.4.600.000-Rp.5.000.000 dengan presentase 56,7%, Rp.5.100.000-Rp.5.500.000 dengan presentase 10%, Rp.5.600.000-Rp.6.000.000 dengan presentase 16,7%.

#### **4.2 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menyajikan ringkasan yang komprehensif dan terperinci dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh partisipan yang ditargetkan. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan yang komprehensif mengenai hasil yang diperoleh dari analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Informasi ini dapat diperoleh dengan menggunakan berbagai metrik, termasuk rata-rata, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Rata-rata, sering dikenal sebagai mean, adalah istilah statistik yang mewakili nilai tengah dari sekumpulan jawaban yang diperoleh dari responden. Standar deviasi mengukur tingkat variabilitas dalam tanggapan peserta. Standar deviasi yang kecil menunjukkan bahwa jawaban responden sangat konsisten atau memiliki variabilitas yang minimal. Di sisi lain, jika standar deviasi memiliki nilai yang berbeda secara signifikan dari nol, hal ini menunjukkan bahwa ada sejumlah besar varians dalam tanggapan responden.

Angka minimal menunjukkan rentang jawaban dari peserta dan menandakan respons terendah yang dapat dicapai menurut skala Likert yang digunakan dalam penelitian. Skala Likert biasanya memberikan nilai 1 untuk “sangat tidak setuju”, nilai 2 untuk “tidak setuju”, nilai 3 untuk “cukup setuju”, nilai 4 untuk “setuju”, dan nilai 5 untuk “sangat setuju”. Sebaliknya, nilai maksimum mengacu pada respons yang memiliki nilai numerik tertinggi, yang dalam skala Likert ini adalah 5.

#### 4.2.1 Uji Statistik Deskriptif Fasilitas Kerja (X1)

Tabel 4.5. Uji Statistik Variabel Fasilitas Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	4.13	.629
X1.2	30	3	5	3.77	.817
X1.3	30	2	5	3.77	.898
X1.4	30	3	5	3.67	.711
X1.5	30	3	5	4.23	.626
X1.6	30	3	5	4.23	.626
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, data statistik yang tercantum terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari variabel Fasilitas Kerja (X1), mereka cenderung menjawab “setuju” terhadap pernyataan (X1.5) “Fasilitas sosial yang memadai memudahkan pekerja dalam melakukan hubungan sosial dalam lingkungan kerja.”. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka 0 berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi.

#### 4.2.2 Uji Statistik Deskriptif Beban Kerja (X2)

Tabel 4.6. Uji Statistik Variabel Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	1	5	3.83	.874
X2.2	30	1	5	3.50	1.009
X2.3	30	2	5	3.80	.887
X2.4	30	2	5	3.70	.877
X2.5	30	1	5	3.77	1.073
X2.6	30	1	5	3.53	.973
X2.7	30	2	5	3.77	.935
X2.8	30	1	5	3.60	1.102
X2.9	30	1	5	3.77	1.073
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan hasil statistic deskriptif, bahwa rata-rata nilai dari variabel Beban Kerja (X2) terbesar adalah 3.83. kemungkinan mayoritas responden cenderung menjawab “setuju” terhadap (X2.1). “Kondisi pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kontrak kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka 0 berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi.

#### 4.2.3 Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Uji Statistik Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	30	2	5	3.70	.877
Y.2	30	3	5	3.70	.794
Y.3	30	1	5	3.53	1.106
Y.4	30	1	5	3.50	.974
Y.5	30	2	5	3.80	.961
Y.6	30	1	5	3.67	1.124
Y.7	30	2	5	4.13	.937
Y.8	30	2	5	3.63	.809
Y.9	30	2	5	3.53	1.008
Y.10	30	1	5	3.73	1.143
Y.11	30	1	5	3.53	1.106
Y.12	30	2	5	4.13	.937
Y.13	30	2	5	3.63	.809
Y.14	30	2	5	3.53	1.008
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan hasil statistik deskriptif, bahwa rata-rata nilai dari variabel Kepuasan Kerja (Y) terbesar adalah 3.80. kemungkinan mayoritas responden cenderung menjawab “setuju” terhadap (Y.5). “Saya merasa kondisi pekerjaan yang saya jalani saat ini memberikan kepuasan dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi jauh dari angka 0 berarti perilaku data bersifat heterogen karena sebaran data yang bervariasi.

### 4.3 Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini, peneliti mengumpulkan data dari 30 responden dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan metode *table r product moment*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (*df*) =  $n-2$ , dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. pada kasus uji reliabilitas dan validitas dalam penelitian ini jumlah sampel (*n*)= 30 dan besar *df* dapatdihitung  $30 -2 = 28$  dengan *df* =28 dan  $\alpha = 0.361$ . Dalam kasus ini, peneliti menggunakan nilai *r*-tabel dengan *N* = 30 dan tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan nilai *r*-tabel sebesar 0.361. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas untuk setiap variabel.

#### 4.3.1 Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel fasilitas kerja, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* kepada 30 responden dengan 6 pernyataan.

**Tabel 4.8 Tabel Uji Validitas Fasilitas Kerja**

Kode Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X1.1	0,764	0,361	Valid
X1.2	0,900	0,361	Valid
X1.3	0,855	0,361	Valid
X1.4	0,863	0,361	Valid
X1.5	0,629	0,361	Valid
X1.6	0,428	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 terdapat 6 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variable fasilitas kerja yang memiliki *r* hitung > 0.3610. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel fasilitas kerja dinyatakan valid.

#### 4.3.2 Uji Validitas Beban Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel beban kerja, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* kepada 30 responden dengan 9 pernyataan.

**Tabel 4.9 Tabel Uji Validitas Beban Kerja**

Kode Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
X2.1	0,603	0,361	Valid
X2.2	0,790	0,361	Valid
X2.3	0,443	0,361	Valid
X2.4	0,676	0,361	Valid
X2.5	0,792	0,361	Valid
X2.6	0,562	0,361	Valid
X2.7	0,649	0,361	Valid
X2.8	0,617	0,361	Valid
X2.9	0,792	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan 9 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variable beban kerja (X2) yang memiliki r hitung  $> 0.3610$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variable beban kerja (X2) dinyatakan valid.

### 4.3.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Uji validitas kepuasan kerja sebagai berikut hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* kepada 30 responden dengan 14 pernyataan.

**Tabel 4.10 Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Kode Pernyataan	Person Correlation	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,578	0,361	Valid
Y.2	0,587	0,361	Valid
Y.3	0,719	0,361	Valid
Y.4	0,652	0,361	Valid
Y.5	0,719	0,361	Valid
Y.6	0,724	0,361	Valid
Y.7	0,699	0,361	Valid
Y.8	0,602	0,361	Valid
Y.9	0,738	0,361	Valid
Y.10	0,730	0,361	Valid
Y.11	0,719	0,361	Valid
Y.12	0,699	0,361	Valid
Y.13	0,602	0,361	Valid
Y.14	0,738	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10, menunjukkan 14 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel kepuasan kerja (Y) yang memiliki  $r$  hitung  $> 0.3610$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwasemua butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

#### 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha* untuk menilai keandalan data. Jumlah sampel terdiri dari 30 responden. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh elemen pernyataan. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ . Reliabilitas suatu objek dapat dinilai dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Jika nilainya lebih dari *cronbach's Alpha*  $> 0.60$ , maka item tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Jika  $r < 0.60$ , maka item tersebut dapat dianggap tidak reliabel. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

**Tabel 4.11 Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	N of Items	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Fasilitas Kerja	6	0,844	0,60	Reliabel
Beban Kerja	8	0,839	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	10	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.11, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$ . maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen menunjukkan distribusi normal. Model regresi yang efektif ditandai dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan metode "Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo, yaitu dengan

mengacu pada tabel yang dirancang khusus untuk menguji normalitas. Jika nilai p-value (sig) pada tabel lebih besar dari 0,05, maka distribusi data diasumsikan mengikuti distribusi normal.

**Tabel 4.12 Tabel Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,06396983	
Most Extreme Differences	Absolute	,208	
	Positive	,130	
	Negative	-,208	
Test Statistic		,208	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,133 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,124
		Upper Bound	,141

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada *Monte carlo sig* menghasilkan sebesar  $0.133 > 0.05$ . maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal pada penelitian ini.

#### 4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fasilitas Kerja	916	1.092	Tidak Multikolonearitas
Beban Kerja	916	1.092	Tidak Multikolonearitas

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan hasil uji multikolinearitas Variabel fasilitas kerja ( X1) menunjukkan nilai toleransi sebesar  $0,916 > 0.10$ , beban kerja ( X2) menunjukkan nilai toleransi sebesar  $0,916 > 0.10$  dan nilai VIF dari fasilitas kerja (X1) sebesar  $1.092 < 10$ , nilai VIF dari beban kerja (X2) sebesar  $1.092 < 10$ . Oleh karena itu kedua variabel yang

digunakan terhadap penelitian ini dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians dari residual dari pengamatan yang berbeda pada model regresi. Pendekatan Glejser digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai absolut residual. Jika variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai absolut residual, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam model. Selain itu, terdapat landasan untuk proses pengambilan keputusan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ( $\text{sig} > 0.05$ ) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha ( $\text{sig} < 0.05$ ) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14 Tabel Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,537	4,196		3,916	,016
	Fasilitas Kerja	-,271	,118	-,422	-2,292	,210
	Beban Kerja	-,053	,080	-,122	-,665	,512

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.14, menunjukkan uji glejser, sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi pada variabel Fasilitas kerja (X1) yaitu sebesar 0.210 yang berarti nilai sig  $0.210 > 0.05$ , maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

2. Nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja (X2) yaitu sebesar 0.267 yang berarti nilai sig 0.512 > 0.05, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15 Tabel Uji Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,909	,388		1,936	,063
Fasilitas Kerja	,274	,118	,140	2,319	,028
Beban Kerja	,698	,080	,903	4,923	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah 2023

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linear berganda yang diinterpretasikan dari tabel diatas:

$$Y = 0,909 + 0,274 X1 + 0,698 X2$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menjelaskan nilai positif sebesar 0.909 yang memiliki arti bahwa jika ada variabel Fasilitas Kerja (X1), Beban Kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau memiliki nilai 0, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0.909.
2. Koefisien regresi variabel Fasilitas kerja (X1) sebesar 0.274, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yang mempunyai arti variabel fasilitas kerja (X1) meningkat sebesar 1%, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 27,4% dengan berasumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0.698, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif

terhadap Kepuasan Kerja, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Beban Kerja (X2) meningkat sebesar 1%, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan 69,8%.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana model variabel independen yang meliputi Fasilitas Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan koefisien determinasi.

**Tabel 4.16 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 <sup>a</sup>	,909	,903	2,084

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.16, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,903 bahwa fasilitas kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 90.3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh variabel/faktor lain diluar dari model penelitian.

#### 4.6.3 Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,627	2	,313	135,487	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,240	27	,342		
	Total	3,867	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan Tabel 4.17, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti variabel Fasilitas kerja dan Beban kerja memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja, maka model penelitian ini dinyatakan fit (layak).

#### 4.6.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan di PT Kogal Jaya Mandiri. Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji t:

**Tabel 4.178. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,909	4,188		1,936	,063
Fasilitas Kerja	,274	,118	,140	2,319	,028
Beban Kerja	,698	,080	,903	4,923	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.18, menunjukkan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien. 2,048

1. “Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) Fasilitas kerja adalah 0,028, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai hitung sebesar 2,319 > t tabel 2,048. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak, dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima, berarti Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil analisis, didapati bahwa nilai signifikansi (sig) Beban kerja adalah 0,000, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai  $t$  hitung sebesar  $4,923 > t$  tabel  $2,048$ . Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, berarti Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.”

#### **4.7 Pembahasan**

Dalam penelitian ini, data yang digunakan ialah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Validitas jawaban dari responden dapat ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Dalam hal ini, kriteria yang harus dipenuhi oleh responden ialah bekerja pada “PT.Kogal Jaya Mandiri kemudian usia” , jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan penghasilan. Hal ini diperlukan agar responden dapat mengetahui fakta lingkungan perusahaan dan memastikan responden tersebut adalah karyawan pada PT.Kogal Jaya Mandiri serta dapat memberikan tanggapan yang relevan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas kerja dan Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kogal Jaya Mandiri” bertujuan untuk menentukan hasil dari variabel yang dipergunakan akan dijelaskan dibawah sebagai berikut:

##### **4.7.1 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik dalam hal fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial memiliki pengaruh signifikan di PT Kogal Jaya Mandiri, para karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan mereka di PT Kogal Jaya Mandiri. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri et al. (2020), Juliet (2023), Prawira (2020) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Menurut penelitian Rini Yuliani (2019), fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan jenis layanan yang mendukung kinerja karyawan dengan memenuhi tuntutan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini lebih lanjut dimotivasi oleh penemuan yang dibuat oleh Putri (2020), yang menyoroti pentingnya fasilitas kerja sebagai persyaratan penting bagi karyawan untuk secara efektif melakukan tugas yang ditugaskan. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, seperti peralatan medis dan alat pendukung yang berfungsi dengan baik, akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efisien dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan realita bahwa karyawan merasakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat memudahkan pekerjaannya sesuai dengan sifat pekerjaannya. Selain itu kelengkapan fasilitas kerja dapat mendukung proses kelancaran dan mempercepat penyelesaian pekerja. Fasilitas sosial juga mendukung sebagai tempat sarana komunikasi antar pekerja satu sama lain, sehingga karyawan merasakan sarana dan prasarana berdampak terhadap kepuasan kerja.

#### **4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pada Hipotesis 2, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja yang baik dalam hal kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, penggunaan waktu, standart pekerjaan memiliki pengaruh signifikan di PT Kogal Jaya Mandiri, para karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan mereka di PT Kogal Jaya Mandiri. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farid *et al.*(2022), Tamping *et al.* (2018), Dedy (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian Agung Aditya (2022), besarnya beban kerja merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh banyak orang dalam berbagai profesi pekerjaan. Penelitian ini juga didorong oleh temuan Novita *et al.* (2022), yang menemukan jika pengurangan beban

kerja karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan pekerjaannya, semakin besar beban kerja perusahaan, semakin buruk kepuasan kerja pekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan akan lebih disukai dan karyawan akan lebih puas jika diberikan lebih sedikit tugas dan lebih banyak waktu luang, karena tingkat kejenuhan akan meningkat (Tentama *et al.*, 2019). Hal ini sesuai realita bahwa beban kerja tinggi karyawan telah sesuai dengan kontrak kerja, selain itu karyawan dengan beban kerja tinggi dapat memberikan kesempatan kepada karyawan yang berperan dalam lingkungan kerja. Karyawan tidak merasa keberatan dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang berdampak terhadap kepuasan kerja.