

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Data kuesioner dibuat dan disebarikan melalui *Google Form* kepada karyawan Herloom Hotel. Peneliti telah menentukan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Sesuai dengan hasil pengisian kuesioner dengan total 62 responden pada yang merupakan seluruh karyawan Herloom Hotel. Berikut ini hasil uji karakteristik yang diperoleh.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin			
No		Responden	Persentase
1	Laki-Laki	35	57%
2	Perempuan	27	43%
	Total	62	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dengan total responden yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak adalah karyawan laki-laki dari pada perempuan. Hal ini disebabkan karena bekerja tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di hotel lebih berat dan dapat bekerja dengan shift malam. Hasil uji karakteristik ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kania & Mudayat, 2022).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti usia responden:

Tabel 4. 2 Data Usia Responden

Data Usia			
No	Usia	Responden	Persentase
1	< 20	12	20%
2	20 - 30	25	40%
3	31- 40	20	32%
4	>40	5	8%
Total		62	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dengan total responden yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. sebagian besar usia responden 31 - 40 tahun sebanyak 32%. Seluruh pekerjaan yang bergerak pada bidang pelayanan atau jasa tentu membutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Memiliki jiwa melayani dalam segala kondisi dan bersikap ramah serta kesabaran Ketika menghadapi pelanggan yang complain. Hal ini dapat ditangani dengan baik jika dilayani dengan karyawan yang secara usia telah menginjak usia matang. Temuan uji karakteristik ini juga sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan (Kania & Mudayat, 2022).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti pendidikan terakhir karyawan:

Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir

Data Pendidikan Terakhir			
No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMASederajat	21	34

2	Diploma	16	26
3	S1	25	40
3	S2	0	0
Total		62	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.3 yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Herloom Hotel memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang. Dengan pendidikan S1, karyawan lebih siap untuk mengisi posisi yang memerlukan keterampilan teknis dan manajerial, seperti di bagian manajemen hotel, pemasaran, atau layanan pelanggan tingkat lanjut. Pendidikan S1 juga dianggap sebagai bekal yang memungkinkan karyawan untuk berkembang lebih jauh dalam karir mereka, terutama di hotel-hotel bintang 4 ke atas yang mengutamakan standar tinggi dalam pelayanan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di wilayah Banten karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 dalam bidang perhotelan memiliki jumlah paling banyak (BPS, 2021).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti lama bekerja:

Tabel 4. 4 Data Lama Bekerja

Lama Bekerja			
No	Tahun	Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	20	32%
2	1 – 2 Tahun	16	26%
3	2 – 4 Tahun	11	18%
3	> 4 Tahun	15	24%
Total		62	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 62 karyawan. Didapati karyawan yang paling banyak ialah dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 32%. Hal ini disebabkan banyaknya tenaga kerja muda yang mencari pekerjaan sementara atau paruh waktu di hotel, baik untuk mencari pengalaman atau untuk memenuhi kebutuhan finansial jangka pendek, juga berkontribusi pada tingginya angka karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Studi dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa rotasi karyawan di sektor ini cukup tinggi (BPS, 2021).

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Perusahaan (X1)

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Budaya Perusahaan (X1)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
BP1	62	1	5	4.435	0.617
BP2	62	1	5	4.467	0.619
BP3	62	1	5	4.532	0.592
BP4	62	1	5	4.548	0.591
BP5	62	1	5	4.564	0.590
BP6	62	1	5	4.338	0.625
BP7	62	1	5	4.241	0.693
BP8	62	1	5	4.516	0.593
BP9	62	1	5	4.548	0.563
BP10	62	1	5	4.500	0.565
BP11	62	1	5	4.35	0.629
BP12	62	1	5	4.35	0.925
BP13	62	1	5	4.25	0.885
BP14	62	1	5	4.33	0.745

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 di atas menunjukkan jika nilai *mean* dari variabel budaya perusahaan tertinggi yakni terdapat pada indikator BP5 dengan nilai 4.56 dan rata-rata nilai dari variabel budaya perusahaan terkecil adalah pada

indikator BP7 dengan nilai 4.24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menjaga keharmonisan saat bekerja dalam tim.”

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
PK1	62	1	5	4.209	00.960
PK2	62	1	5	4.112	0.976
PK3	62	1	5	4.370	0.814
PK4	62	1	5	4.322	0.784
PK5	62	1	5	4.274	0.833
PK6	62	1	5	4.258	0.867
PK7	62	1	5	4.112	0.870
PK8	62	1	5	4.435	0.781
PK9	62	1	5	4.467	0.670
PK10	62	1	5	4.387	0.709

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 menunjukkan nilai *mean* dari variabel pengembangan karir tertinggi adalah pada indikator PK9 dengan nilai 4.467 dan rata-rata nilai dari variable pengembangan karir terkecil adalah pada indikator PK7 dan PK2 dengan nilai 4.112. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan “Saya setia terhadap organisasi ini dan ingin terus berkontribusi untuk kesuksesan bersama.”

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
KK1	62	1	5	4.370	0.872
KK2	62	1	5	4.467	0.694
KK3	62	1	5	4.435	0.643

KK4	62	1	5	4.000	1.008
KK5	62	1	5	4.338	0.808

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel kepuasan kerja tertinggi yakni pada indikator KK2 dengan nilai 4.467 dan rata-rata nilai dari variabel kepuasan kerja terkecil adalah pada indikator KK4 dengan nilai 4.000. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan ‘Rekan kerja saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung’

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk seluruh data sampel dengan total 62 responden, penyebaran dan pengumpulan data survei dilakukan melalui *google form*. Untuk melihat hasil dari uji validitas dapat dianalisis dengan mengamati Tabel R. Apabila kondisi $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument dikatakan valid, pada penelitian ini nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0.246 dengan taraf signifikannya 5%. Kemudian berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis menggunakan software SPSS 27, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidak diperlukan untuk melakukan uji kembali.

4.1.3.1 Uji Validitas Pada Budaya Perusahaan (X1)

Tabel 4. 8 Uji Validitas Budaya Perusahaan (X1)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
BP2	0.246	0.311	Valid
BP3	0.246	0.401	Valid
BP4	0.246	0.482	Valid
BP5	0.246	0.348	Valid
BP6	0.246	0.515	Valid
BP7	0.246	0.608	Valid
BP8	0.246	0.576	Valid
BP9	0.246	0.504	Valid

BP10	0.246	0.568	Valid
BP11	0.246	0.693	Valid
BP12	0.246	0.456	Valid
BP13	0.246	0.601	Valid
BP14	0.246	0.663	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 pernyataan indikator BP1 tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga peneliti mengeliminasi data BP1 dalam pengujian. 13 indikator item budaya perusahaan (XI) dinyatakan valid karena dari hasil pengujian nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%.

4.1.3.2 Uji Validitas Pada Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4. 9 Uji Validitas Pengembangan Karir (Y)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
PK1	0.246	0.555	Valid
PK2	0.246	0.651	Valid
PK3	0.246	0.649	Valid
PK4	0.246	0.524	Valid
PK5	0.246	0.556	Valid
PK6	0.246	0.656	Valid
PK7	0.246	0.630	Valid
PK8	0.246	0.707	Valid
PK9	0.246	0.679	Valid
PK10	0.246	0.716	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat di simpulkan bahwa hasil seluruh pernyataan item pengembangan karir (X2) dapat diterima atau valid. Hal ini karena dari hasil pengujian nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5%.

4.1.3.3 Uji Validitas Pada Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. 10 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
KK1	0.246	0.593	Valid
KK2	0.246	0.482	Valid
KK3	0.246	0.610	Valid
KK4	0.246	0.600	Valid
KK5	0.246	0.669	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas menunjukkan seluruh item pernyataan kepuasan kerja karyawan (Y) dalam pengukuran dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5%.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan data dari seluruh sampel berjumlah 62 responden dari hasil penyebaran kuesioner. Dimana syarat suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Dengan begitu instrument dianggap handal dan dapat digunakan. Berikut ini hasil uji reliabilitas menggunakan software SPSS 27 adalah:

4.1.4.1 Uji Reliabilitas Pada Budaya Perusahaan (X1)

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel budaya perusahaan (X1) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 13 item pernyataan.

Tabel 4. 11 Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.822	13

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada budaya perusahaan adalah 0.822 dimana nilai tersebut memenuhi syarat > 0.60.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen budaya perusahaan dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Pada Pengembangan Karir (X2)

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel pengembangan karir (X2) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 10 item pernyataan.

Tabel 4. 12 Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.862	10

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel pengembangan karir adalah 0.862 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengembangan karir dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas Pada Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 5 item pernyataan.

Tabel 4. 13 Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.723	5

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kepuasan kerja adalah 0.723 yang dimana nilai

tersebut > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov memiliki tujuan dalam memastikan apakah terdapat normalitas pada distribusi data, yang dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi > 0.05 dapat diartikan data terdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. 14 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.22678203	
Most Extreme Differences	Absolute	.092	
	Positive	.065	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.092	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.218	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.207
		Upper Bound	.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.200 yang mana nilai ini lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu > 0.05, maka dapat diartikan data tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Analisis ini dilakukan menggunakan nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur sejauh mana suatu variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai toleransi rendah, maka nilai VIF menjadi tinggi, karena VIF dihitung sebagai kebalikan dari tolerance ($VIF = 1/\text{tolerance}$), yang mengindikasikan kolinearitas tinggi. Batasan yang umum digunakan adalah nilai toleransi minimal 0,10 atau VIF kurang dari 10 untuk memastikan model bebas dari masalah kolinearitas.

Tabel 4. 15 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	4.767	1.988		2.398	.020		
	X1	.078	.050	.177	1.569	.122	.391	2.559
	X2	.282	.046	.697	6.163	.000	.391	2.559

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Ketentuannya adalah:

- Nilai *tolerance* > 0.10 diartikan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi
- Nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi

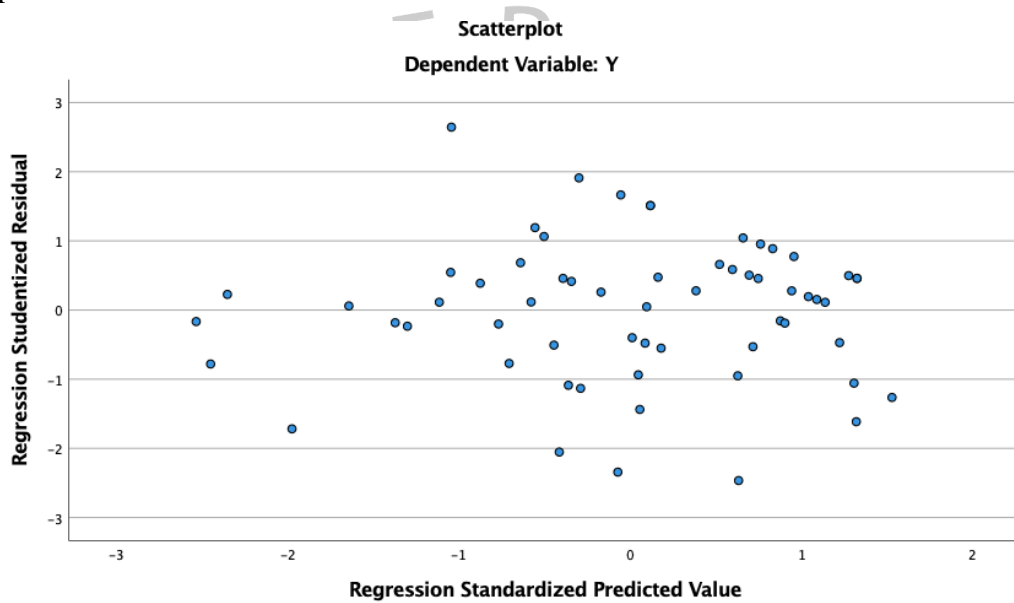
Sesuai hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas didapati jika nilai VIF dari dua variabel, yakni budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) yaitu $2.559 < 10$ dan nilai tolerance value $0.391 > 0.10$ maka hal tersebut menggambarkan tidak terjadinya multikolinieritas pada variabel independen dalam model regresi.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian pada residual dari pengamatan lainnya, yang jika ada, disebut heteroskedastisitas.

Untuk memeriksa hal ini pada model regresi linear berganda, digunakan grafik Scatterplot yang memetakan nilai residual dependen (SRESID) terhadap nilai error prediksi (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan distribusi residual tersebar secara merata di sekitar sumbu Y tanpa melebar, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilihat pada uji Scatterplot seperti dibawah ini:



Gambar 4. 1 Scatterplot
Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Sesuai gambar 4.1 di atas, menunjukkan tidak terdapat suatu pola terbentuk secara jelas dan titik- titik tersebar di atas angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Dapat disimpulkan jika hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan dalam menguji kekuatan pengaruh dari budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil olah data pada tabel dibawah ini diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 4. 16 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.767	1.988		2.398	.020
	X1	.078	.050	.177	1.569	.122
	X2	.282	.046	.697	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Sesuai hasil pada tabel 4.16 di atas maka diperoleh dengan persamaan regresi yakni sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \\
 &= 4.767 + 0.078 X_1 + 0.282 X_2
 \end{aligned}$$

Dimana:

X1 = budaya perusahaan

- X2 = pengembangan karir

Pada persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 4.767 yang artinya budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) keduanya tidak terjadi perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 4.767 satuan.
2. Koefisien regresi dari budaya perusahaan (X1) sebesar 0.078 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel budaya perusahaan (X1) bertambah 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.078 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi dari pengembangan karir (X2) sebesar 0.282 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) naik 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.282 satuan dan begitupun sebaliknya.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi memiliki fungsi dalam menunjukkan gambaran sejauh mana model regresi sesuai atau cocok dengan data yang digunakan. Semakin tinggi nilai R-squared menunjukkan model bisa menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sementara nilai R-squared yang rendah menunjukkan model mungkin tidak cocok dengan data.

Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.623	1.46422

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Pada tabel 4.17 di atas persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa budaya perusahaan dan pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 62,3% terhadap kepuasan kerja karyawan, sisanya 37,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji T) dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh). Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh). Berikut merupakan hasil uji pada penelitian ini

Tabel 4. 18 Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.767	1.988		2.398	.020
	X1	.078	.050	.177	1.569	.122
	X2	.282	.046	.697	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Dari Tabel di atas diperoleh sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = t(0,05/2 ; 62 - 2 - 1)$$

$$t_{tabel} = t(0,025 ; 59)$$

Pada distribusi nilai t-tabel, angka 59 dengan signifikansi 0,025 adalah 1,998 sehingga berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut

1. Hipotesis 1: Budaya Perusahaan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan $0,122 > 0,05$ dengan t hitung sebesar $1,569 < 1,998$ dan memiliki arah koefisien positif sehingga H_0

diterima dan H1 ditolak. Artinya, variabel budaya perusahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- Hipotesis 2: pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan thitung sebesar $6,163 > 1,998$ dan memiliki arah koefisien positif sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4.1.7.3 Hasil Uji F (Anova)

Untuk mengamati pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui hasil uji f, adapun kriteria dari uji f adalah: Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ diterima Ha ditolak dan Ho diterima Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ditolak Ha diterima dan Ho ditolak Hasil uji f dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat di bawah ini

Tabel 4. 19 Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.282	2	110.641	71.065	.000 ^b
	Residual	90.300	58	1.557		
	Total	311.582	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji f di atas dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} 71,065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai $f_{tabel} = 3,15$. Nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} ($71,889 > 065$) dan tingkat signifikannya $0,000 >$

Maka dapat disimpulkan, dari hasil uji F uji F model regresi layak dapat dilihat pada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Atau dengan kata lain secara simultan budaya perusahaan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Herloom hotel.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik dekriptif yang telah dilakukan, indikator dari budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Herloom hotel. Hal ini jika diamati indikator Kepuasan Kerja (KK4) mendapatkan nilai rata-rata terkecil, dimana dari pernyataan “Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya” ditemukan 17 responden atau 27% memilih jawaban sangat tidak setuju hingga ragu-ragu. Statistik deskriptif dari indikator Kepuasan Kerja pada budaya perusahaan menyatakan bahwa budaya Perusahaan belum dapat membuat karyawan merasa puas. Seorang karyawan tidak merasakan dengan adanya budaya perusahaan yang baik akan membantu karyawan mencapai tujuan, membantu penyelesaian tugas dan merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam konteks temuan ini kepuasan tidak dapat mendorong budaya perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang jauh lebih baik dalam profesi.

Pada indikator budaya perusahaan pernyataan yang mendapatkan nilai *mean* terendah adalah BP13, Dimana pernyataan tersebut berbunyi “Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang setara bagi setiap karyawan untuk berkembang”. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa mayoritas karyawan yang memberikan respons ini memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat mungkin merasa belum cukup mendapatkan kesempatan yang jelas atau merasakan adanya hambatan dalam proses pengembangan diri di perusahaan. Kurangnya pengalaman dan pemahaman mendalam tentang kebijakan dan peluang pengembangan di organisasi dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap kesempatan yang setara untuk berkembang.

Temuan ini belum konsisten dengan pernyataan dari Zamanudin et al, (2019) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan berfungsi sebagai perekat sosial untuk perbedaan kepribadian antara karyawan yang satu dan karyawan lainnya. Namun karena budaya perusahaan bisa disatukan pada suatu aktivitas perusahaan. Maka dari itu, budaya perusahaan berguna sebagai identitas karyawan dan identitas perusahaan, yang berfungsi sebagai pembeda maupun pengendali

aspek internal dalam sebuah perusahaan. Jika dikaitkan dengan temuan penelitian ini, budaya perusahaan belum cukup mendorong terciptanya kepuasan karyawan khususnya di Herloom hotel.

Maka keputusannya tidak ditemukan pengaruh budaya perusahaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga membuktikan bahwa dengan budaya perusahaan di Herloom Hotel belum mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Sandy, 2023) yang menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel budaya perusahaan tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja dan bertolak belakang dengan penelitian dari (Angel, 2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Herloom hotel. Hal ini jika diamati indikator Kepuasan Kerja (KK2) mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, dimana dari pernyataan “Rekan kerja saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung” ditemukan 57 responden atau 82% memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Statistik deskriptif dari indikator Kepuasan Kerja pada pengembangan karir menyatakan bahwa pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa puas apabila ada kejelasan karir dan kesempatan untuk meraih karir impiannya. Seorang karyawan yang memiliki kesempatan karir yang baik cenderung akan merasa senang dan merasa puas ketika berhasil mendapatkannya dari perusahaan. Ketika karyawan melihat dampak positif dari apa yang diupayakan, karyawan akan merasa telah berhasil dalam bekerja karena mampu mencapai kemajuan dan mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak dalam perusahaan. Kepuasan inilah yang dapat didukung dengan adanya pengembangan karir sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja serta memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi. Keberhasilan karyawan Herloom Hotel dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meraih kesempatan karir berhasil memenuhi rasa kepuasan yang ada pada diri karyawan

dan juga mendorong semangat dalam bekerja keras agar dapat memperoleh hasil nyata dari upaya kerja keras yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan.

Pada indikator pengembangan karir pernyataan yang mendapatkan nilai *mean* tertinggi adalah PK9 “Saya setia terhadap organisasi ini dan ingin terus berkontribusi untuk kesuksesan bersama”. Hasil ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dikaitkan dengan data lama bekerja, di mana responden yang bekerja lebih dari 1 tahun (26% dengan 1–2 tahun, 18% dengan 2–4 tahun, dan 24% dengan >4 tahun) menunjukkan tingkat kesetiaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja kurang dari 1 tahun (32%). Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, merasa lebih dihargai, dan lebih percaya bahwa kontribusi mereka berdampak pada kesuksesan bersama. Sebaliknya, karyawan yang baru bergabung mungkin masih dalam tahap penyesuaian dan belum merasakan kedekatan atau kejelasan tentang masa depan karir mereka dalam organisasi.

Maka keputusan ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini juga membuktikan bahwa pengembangan karir karyawan Herloom Hotel mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Aliefiani et al., 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.