



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5556-5574

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur

Sundari<sup>1✉</sup>, Rismansyah<sup>2</sup>, Edduar Hendri<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Email: [sundarip047@gmail.com](mailto:sundarip047@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan jumlah populasi yang diteliti adalah 43 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur, secara parsial variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur, secara silmutan variabel fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Belitang Panen Raya OKU Timur.

Kata Kunci: *Fasilitas Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, Kepuasan Kerja*

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work facilities on employee job satisfaction, to determine welfare benefits on employee job satisfaction, and to determine the effect of work facilities and welfare benefits together on employee job satisfaction at PT. Belitang East OKU Great Harvest. The method used in this research is a quantitative method. The number of population studied was 43 employees. The sampling technique is a saturated sample with a total sample of 43 respondents. The data analysis technique used in this study is the classical assumption test, normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results of this study partially work facility variables have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belitang Panen Raya OKU Timur, partially the welfare allowance variable has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belitang Panen Raya OKU Timur, simultaneously the variable work facilities and welfare benefits have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Belitang East OKU Great Harvest. Keywords: *Work Facilities, Welfare Benefits, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Pemberian fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan instansi harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh besar instansi. Fasilitas kerja adalah input fisik dapat diolah untuk menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan, prosedur organisasi akan berjalan lebih lancar jika fasilitasnya sangat memadai dalam kondisi kerja yang baik, dan terpelihara dengan baik. Fasilitas kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu kebutuhan yang sesuai, kemampuan mengoptimalkan hasil, kemudahan dalam penggunaan, mempercepat proses pekerjaan, dan penempatan fasilitas (Mansur : 2020).

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan instansi bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian tunjangan dan fasilitas, karena fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Tujuannya bahwa semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya jika fasilitas kerja semakin menurun akan berdampak pada penurunan kerja karyawan. Sesuai dengan pasal 100 ayat (1) undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan "untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan". Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud antara lain pelayanan, keluarga berencana, fasilitas kesehatan, perumahan pekerja atau buruh, dan berbagai fasilitas lainnya. Oleh karena itu perhatian terhadap pemberian fasilitas yang memadai sangat di perlukan.

Wibowo (2014:321) mengemukakan bahwa tunjangan memberikan kontribusi bagi

organisasi, setidaknya-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut. Sedangkan kesejahteraan Menurut Nurjaman (2014:206) pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik bentuk uang, maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja sehingga kebutuhan hidup terpenuhi dengan baik sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Menurut undang-undang ketenagakerjaan No.10 tahun 2017, tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kinerja pegawai yang sesuai dengan pencapaian kinerja organisasi. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan pembayaran diluar gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai secara rutin sebagai balas jasa atau kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan kinerja pegawai dituntut untuk memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Dalam dunia kerja fasilitas dan tunjangan menjadi satu hal yang fundamental harus dimiliki disetiap instansi perusahaan di PT. Belitang Panen Raya itu sendiri, hal tersebut harus diterapkan untuk mewujudkan kepuasan kerja para pegawai. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan patungan antara PT. Sumber Energi Pangan anak perusahaan Triputra Group dan Persada Capital Group. PT. Belitang Panen Raya berdiri sejak tahun 2005 dengan memulai bisnis menjalankan penggilingan padi di Palembang dan diikuti dengan ekspansi penggilingan padi kedua didekat area persawahan Belitang, Kabupaten OKU, Sumatera Selatan pada tahun 2015, PT. Belitang Panen Raya terletak di Jl. Raya Rasuan Gumawang Desa Tebing Sari Mulya Belitang Madang Raya Oku Timur, SUMSEL dengan jumlah karyawan 120 orang.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Juliet Julia Mercy Monde, Riane Johnly Pio, Joulia J. Rogahang (2022), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Belitang Panen Raya Oku Timur masih minim sekali tingkat kepuasan kerja karyawan dikarenakan kecelakaan kerja menjadi salah satu penyebab ketidaknyamanannya bekerja karena masih kurangnya fasilitas yang belum memadai pada proses penggilingan padi dan perusahaan juga perlu memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesejahteraan karyawannya karena kesejahteraan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian tunjangan kesejahteraan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan ataupun karyawan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan

kepuasan kerja karyawan, dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Dari masalah diatas dapat diambil hipotesis yang menjadi akibat kepuasan kerja karyawan ialah fasilitas dan tunjangan sehingga perlu adanya pembuktian untuk mengetahui seberapa besar adanya hubungan antara fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan tersebut. Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas peneliti tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Belitang Panen Raya Oku Timur”.

## METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:15) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.

Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. Belitang Panen Raya desa tebing sari mulya Belitang Madang Raya OKU Timur, Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 43 karyawan tetap.

### 2. Sampel

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu 43 responden.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

Sugiyono (2019:137) sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu:

- a. Sumber Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- b. Sumber Data Sekunder, merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun dokumen.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Riduwan (2015 : 339) menyatakan bahwa dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto dilokasi penelitian.

## Teknik Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen merupakan sebuah tahapan dalam keseluruhan proses konstruksi instrumen penelitian.

### 1. Validitas

Priyatno (2018:21) uji validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa sajayang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item-total correlations* sebagai berikut:

- a. Jika  $Sig > \alpha = 0,05$  maka instrumen memiliki validitas yang baik.
- b. Jika  $Sig < \alpha = 0,05$  maka instrumen tidak memiliki validitas yang baik.

### 2. Reliabilitas

Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji reabilitas dengan ketentuan bahwa:

- a. *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  reliabilitas
- b. *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  tidak reliabilitas

## Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas serta telah memiliki distribusi normal. Adapun definisi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas menurut para ahli sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Priyatno (2018:127), menyatakan normalitas data merupakan hal yang penting karenadengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diastingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki ditribusinormal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

- 1) Distribusi normal apabila  $Sig > 0,05$

- 2) Distribusi tidak normal apabila Sig < 0,05
- b. Uji Multikolinieritas**
- 1) Tidak terjadi Multikolinieritas jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,01.
  - 2) Terjadi Multikolinieritas jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,01.
- c. Uji Heteroskedastisitas**
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyebar) maka mengidentifikasi terjadinya heteroskedastisitas.
  - 2) Jika adanya pola yang tidak jelas, seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2. Analisis Regresi Berganda**
- Priyatno (2018:107) analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1) fasilitas dan variabel (X2) tunjangan serta variabel terikat (Y) kepuasan kerja.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini peneliti menganalisis menggunakan analisis koefisien determinasi. Menurut Siregar (2013 : 276) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau X (bebas) terhadap variabel terikat.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji t (Uji Parsial)

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak, maka disimpulkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh variabel-variabel bebas yaitu Fasilitas (X1) dan Tunjangan (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima, disimpulkan bahwa secara parsial berpengaruh variabel-variabel bebas yaitu Fasilitas (X1), dan Tunjangan (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

##### 2. Uji F (Bersama-Sama)

1) Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh variabel-variabel bebas yaitu Fasilitas (X1), dan Tunjangan (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), berpengaruh variabel-variabel bebas yaitu Fasilitas (X1), dan Tunjangan (X2), dan Kepuasan Kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki-laki	30	70%
2	Perempuan	13	30%
	Total	43	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dari 43 responden menunjukkan jumlah karyawan kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 karyawan atau 70% dan karyawan perempuan yaitu sebanyak 13 karyawan atau 30% hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dari perempuan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan identitas responden pada kuesioner yang telah disebarkan, didapatkan data sebagai berikut :

Tabel 4.2.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-30 Tahun	24	56%
2	31-50 Tahun	12	28%
3	> 50 Tahun	7	16%
	Total	43	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kelompok usia responden yang terbanyak adalah kelompok usia 18-30 tahun sebanyak 24 karyawan atau 56%, kelompok usia 31-50 tahun sebanyak 12 karyawan atau 28% dan kelompok usia > 50 tahun sebanyak 7 karyawan atau 16%. Dari data di atas diketahui yang paling dominan ialah karyawan yang berusia 18-

30 tahun yaitu sebanyak 56%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	16	37%
2	D1-D3	7	16%
3	S1	20	47%
4	S2	0	0%
	Total	43	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 43 responden sebanyak 16 karyawan atau 37% berpendidikan SLTA, sebanyak 7 karyawan atau 16% berpendidikan D1-D3, sebanyak 20 karyawan atau 47% berpendidikan strata 1 dan tidak ada karyawan yang berpendidikan strata 2. Data di atas menunjukkan pendidikan strata 1 yang paling banyak atau dominan yang menjadi karyawan dengan 20 karyawan atau 47%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	29	67%
2	5 -10 Tahun	14	33%
3	11-15 Tahun	0	0%
4	> 15 Tahun	0	0%
	Total	43	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa 43 responden sebanyak 29 karyawan atau 67% bermasa kerja < 5 tahun, sebanyak 14 karyawan atau 33% bermasa kerja 5-10 tahun dan tidak ada karyawan bermasa kerja 11-15 tahun dan > 15 tahun. Data di atas menunjukkan masa kerja < 5 tahun yang paling banyak atau dominan dengan 29 karyawan atau 67%.

## Gambaran Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja

### Variabel Tunjangan Kesejahteraan

Berdasarkan jawaban-jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6.

### Gambaran Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	BS	B	Frekuensi		Total
			C	KC	
P1	20	21	2	0	43
P2	14	20	7	2	43
P3	12	17	12	2	43
P4	19	22	2	0	43
P5	22	17	4	0	43
P6	24	11	7	1	43
P7	23	14	6	0	43
P8	19	20	4	0	43
P9	16	17	10	0	43
Jumlah	169	159	54	5	387
Persentase	44%	41%	14%	1%	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) pada tabel di atas. Responden yang menjawab baik sekali sebanyak 44%, responden yang menjawab baik sebanyak 41%, responden yang menjawab cukup sebanyak 14% dan responden yang menjawab kurang cukup sebanyak 1%.

### Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban-jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7.

## Gambaran Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator			Frekuensi			
			N	TS		
	SS	S	N	TS	STS	Total
P1	20	19	4	0	0	43
P2	20	21	1	1	0	43
P3	27	13	3	0	0	43
P4	30	6	6	1	0	43
P5	29	14	0	0	0	43
P6	25	17	1	0	0	43
P7	26	16	1	0	0	43
P8	26	16	1	0	0	43
Jumlah	203	122	17	2	0	344
Persentas e	59%	35%	5%	1%	0%	100%

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja (Y) pada tabel di atas. Responden yang menjawab setuju sekali sebanyak 59%, responden yang menjawab setuju sebanyak 35%, responden yang menjawab netral sebanyak 5%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,300 dengan taraf DF= N-2 taraf signifikan 0,05 atau 5 %. Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik (r). Berikut hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel.

### Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel fasilitas kerja dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.

## Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,597	0,300	rhitung >rtabel	Valid
2	P2	0,605	0,300	rhitung >rtabel	Valid
3	P3	0,612	0,300	rhitung >rtabel	Valid
4	P4	0,600	0,300	rhitung >rtabel	Valid
5	P5	0,425	0,300	rhitung >rtabel	Valid
6	P6	0,665	0,300	rhitung >rtabel	Valid
7	P7	0,669	0,300	rhitung >rtabel	Valid
8	P8	0,589	0,300	rhitung >rtabel	Valid
9	P9	0,549	0,300	rhitung >rtabel	Valid
10	P10	0,610	0,300	rhitung >rtabel	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel fasilitas kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

#### Uji Validitas Variabel Tunjangan Kesejahteraan

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel tunjangan kesejahteraan dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9.

## Uji Validitas Variabel Tunjangan Kesejahteraan

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,627	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
2	P2	0,726	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
3	P3	0,776	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
4	P4	0,411	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
5	P5	0,674	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
6	P6	0,730	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
7	P7	0,563	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
8	P8	0,530	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid
9	P9	0,637	0,300	r <sub>hitung</sub> >r <sub>tabel</sub>	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel tunjangan kesejahteraan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

#### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas butir-butir kuesioner variabel kepuasan kerja dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dari 10 pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (Y) terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10.

## Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
1	P1	0,734	0,300	rhitung > rtabel	Valid
2	P2	0,606	0,300	rhitung > rtabel	Valid
3	P3	0,617	0,300	rhitung > rtabel	Valid
4	P4	0,535	0,300	rhitung > rtabel	Valid
5	P5	0,759	0,300	rhitung > rtabel	Valid
6	P6	0,626	0,300	rhitung > rtabel	Valid
7	P7	0,572	0,300	rhitung > rtabel	Valid
8	P8	0,787	0,300	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berarti butir soal yang dijadikan indikator variabel kepuasan kerja telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

## Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas realibel adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel4.1.  
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbac hAlpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Fasilitas Kerja	0,833	0,60	Reliabel
Tunjangan Kesejahteraan	0,813	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,802	0,60	Reliabel

*Sumber : Data diolah peneliti, 2023*

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai  $> 0,60$ .

#### Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi biasanya terdapat beberapa masalah. Oleh karena itu untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukannya uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Metode *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample* yang mana prinsip kerjanya membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif empirik (observasi). Dalam pengujian ini uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* diatas *level of signifikan 5% (0,05)* maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Hasil pengujian statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel fasilitas kerja sebesar 0,200, variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 0,129 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (prediktor). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) yaitu 0,611 atau lebih besar dari 0,10 ( $0,611 > 0,10$ ). Sedangkan VIF (*Variance Inflation*

*Factor*) yaitu 1,636 lebih kecil dari 10 ( $1,636 < 10$ ), maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel penelitian.

#### Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan uji *Gletser* untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bukti adanya heterokedastisitas dengan meregresi absolut residual. Dalam kasus uji *gletser* dasar keputusannya adalah tidak ada heterokedastisitas pada data nilai  $\text{sig} > 0,05$  dan heterokedastisitas dengan nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Berdasarkan hasil pada tabel di atas nilai  $\text{sig}$  harus lebih dari 0,05 variabel fasilitas kerja memiliki nilai  $\text{sig}$  0,549 lebih besar dari 0,05 sedangkan variabel tunjangan kesejahteraan memiliki nilai  $\text{sig}$  sebesar 0,128 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat di katakan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan terhadap kepuasan kerja pada PT Belitang Panen Raya Oku Timur. Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,952 + 0,265X_1 + 0,391X_2$$

Dari model diatas menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 8,952 artinya bahwa koefisien dari fasilitas kerja 0,265 (positif). Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Belitang Panen Raya Oku Timur. Artinya peningkatan fasilitas kerja menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Koefisien dari tunjangan kesejahteraan 0,391 (positif). Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Belitang Panen Raya Oku Timur. Artinya tunjangan kesejahteraan kerja menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Belitang Panen Raya Oku Timur.

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) sebesar 0,637= 63,7% artinya variabel fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja karyawan pada PT Belitang Panen Raya Oku Timur sebesar 63,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

## Uji

### Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan secara individu/parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel fasilitas kerja sebesar 3,231 dan variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 4,304. Kemudian  $t_{tabel}$  menggunakan df  $n - 3$  dengan  $n$  adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh  $43 - 3 = 40$  sehingga hasil  $t_{tabel}$  2,021. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,231 > 2,021$  dan  $4,304 > 2,021$ . Maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### Uji F (Bersama-sama)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,724. Kemudian  $t_{tabel}$  menggunakan df  $n - 3$  dengan  $n$  adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh  $43 - 3 = 40$  sehingga hasil  $F_{tabel}$  2,45. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $41,724 > 2,45$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  0,300 dari sampel sebanyak 43 karyawan. Dari hasil yang didapatkan bahwa semua item pertanyaan (indikator) valid

Dari uji reabilitas fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur masing-masing nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,833, 0,813, dan 0,802. Karena semua nilai  $> 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi memperoleh data  $Y = 8,952 + 0,265X_1 + 0,391X_2$  Konstanta  $a$  sebesar 8,952 bertanda positif yang berarti apabila fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan akan tetap sebesar 8,952 satuan. Koefisien regresi  $b_1$  fasilitas kerja sebesar 0,265 hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja akan meningkat 0,265 satuan. Koefisien  $b_2$  tunjangan kesejahteraan sebesar 0,391 hal ini menunjukkan bahwa jika tunjangan kesejahteraan meningkat satu satuan nilai regresi variabel karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur akan meningkat 0,391 satuan dan sebaliknya.

Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,637(63,7%) hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini dipengaruhi variabel dependen sebesar 63,7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang dianalisis dari penelitian ini. Adapun pembahasan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur

Dari hasil uji t secara parsial menunjukkan  $t_{tabel}$  menggunakan df  $n - 3$  dengan  $n$  adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh  $43 - 3 = 40$  sehingga hasil  $t_{tabel}$  2,021. nilai  $t_{hitung}$  fasilitas kerja 3,231 >  $t_{tabel}$  sebesar 2.021 dan signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut temuan penelitian ini, jika fasilitas mendukung kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada kualitas kerja sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alim Murtani (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur

Dari hasil uji t secara parsial menunjukkan  $t_{tabel}$  menggunakan df  $n - 3$  dengan  $n$  adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh  $43 - 3 = 40$  sehingga hasil  $t_{tabel}$  2,021. nilai  $t_{hitung}$  tunjangan kesejahteraan 4,304 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan manfaat karena pembayaran rutin dilakukan kepada karyawan. hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Sahbillah, dkk (2023) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belitang Panen Raya Oku Timur

Dari hasil pengujian hipotesis (Uji f)  $t_{tabel}$  menggunakan df  $n - 3$  dengan  $n$  adalah jumlah sampel, sehingga diperoleh  $43 - 3 = 40$  sehingga hasil  $F_{tabel}$  2,45 nilai  $f_{hitung}$  sebesar 37,859 >  $t_{tabel}$  sebesar 37,859 > 2,45 dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Fasilitas dan tunjangan adalah dua konsep yang berbeda tetapi saling berhubungan, jika seseorang memiliki fasilitas dan tunjangan kerja dapat menginspirasi seseorang untuk melakukan semuanya dengan baik. Dengan demikian, peningkatan fasilitas dan tunjangan dapat berdampak pada kepuasan kerja, yang akan meningkat di masa depan. hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh IndraPrawira (2020). Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belintang Panen Raya Oku Timur. Secara parsial variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belintang Panen Raya Oku Timur. Secara simultan variabel fasilitas kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Belintang Panen Raya Oku Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim Murtani. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan, 1(2)*.
- Angin. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi. *Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Apriyadi. (2017). *Analisis Pengaruh Ketepatan Waktu, Fasilitas*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indra Prawira. (2020). *Pengaruh Kompensasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 3(1)*.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2018). *Analisis Korelasi, regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: GavaMedia. Cetakan Kesatu.
- Rismansyah. Kurniawan, M. Lesa'ini, S, I. (2022) Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada Kantor Wilayah DiRektorat Jendral Kekayaan Negara (DJKN) Sumatera Selatan, Jambi, & Bangka Belitung. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statiska*. Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi, Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia, 08(01)*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke*

*Praktik.*

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*, 3(2).

Sholikhah. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(2).

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, P. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.

Sudaryo, Y. d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota KAPI).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryawan. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Lancar

Ponsel). *Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*.

Tim. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Universitas PGRI Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.