

Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipta Selera Semesta

Andre Theo Putra¹⁾, Sonny Santosa²⁾

^{1,23}Universitas Buddhi Dharma

Email : andretheo0123@gmail.com, snsantosa@gmail.com

ABSTRAK

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik secara internal ataupun eksternal, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Tentunya hal ini akan berpengaruh pada kemampuan produktivitas, dan tanggung jawab dari para karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh dari Fasilitas, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta. Metode yang dipakai untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan membagikan sebuah kuesioner yang berjumlah 137 kepada para karyawan PT. Cipta Selera Semesta. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil dari pengolahan data menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 25, diperoleh persamaan linier $Y = 9,418 + 0,298 + 0,522 + (-0,50)$ yang dapat diartikan pada saat Fasilitas, Budaya Organisasi mengalami kenaikan, dan Beban Kerja mengalami penurunan. Maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan, dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas ($0,00 < 0,05$) yang terdiri dari Fasilitas, Budaya Organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Fasilitas, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, tentunya aspek-aspek penting untuk menjalankan perusahaan harus dibuat semaksimal dan sebagus mungkin. Dan salah satu aspek bagi perusahaan agar dapat berjalan dengan baik tersebut adalah aspek sumber daya manusia. Sebagai salah satu bagian atau unsur penting bagi perusahaan karena dalam melakukan kegiatan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi, dan juga terdapat banyak faktor untuk membuat sumber daya manusia menjadi berkualitas. Salah satu faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Dengan memiliki kepuasan kerja tercukupi dan puas, tentunya karyawan akan menjadi produktif dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, tentu hasil produktif dari karyawan tersebut bisa tidak maksimal.

Banyak hal yang dapat memberikan sebuah pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, beberapa faktornya antara lain fasilitas tempat bekerja, budaya organisasi perusahaan, dan beban kerja yang ditanggung kepada karyawan. Ketiga faktor ini dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung kepada faktor kepuasan kerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa berpengaruh faktor fasilitas, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dari para karyawan yang berada pada PT. Cipta Sekera Semesta.

METODE

Riset pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan secara kuantitatif. Yang mana metode didasarkan kedalam sampel dan populasi tertentu. Data yang dipakai dalam penelitian ini didapatkan dengan membagikan sebuah kuesioner kepada karyawan pada PT. Cipta Selera Semesta. Menurut Sugiyono dalam (Huwa, 2023) mengatakan suatu data yang digunakan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sampel

Pada PT. Cipta Selera Semesta, terdapat total 137 karyawan per November 2024. Peneliti menggunakan sampel jenuh yang artinya menggunakan seluruh populasi, tetapi agar sesuai dengan target penelitian, ditetapkan sampel yang digunakan sebanyak 118 karyawan dengan mengurangi bagian satpam dan OB. Menurut (Hendriawan, 2022) sampel adalah objek atau suatu subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi.

Pengumpulan Data

Peneliti memakai sebuah kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner secara online dan memberikan pernyataan kepada responden. Hasil jawaban responden nantinya akan digunakan untuk dianalisis.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk dijadikan alat bantu dalam menganalisis data dalam penelitian ini. Uji yang dipakai pada penelitian ini seperti uji validitas dengan melihat Pearson correlationnya, reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, ditambah uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Lalu ada analisis regresi linier berganda dan uji t dan uji F.

Operasional Variabel

Pada operasional variabel, setiap variabel memiliki indikator yang nantinya akan diperdalam lagi untuk melihat pengaruh terhadap variabel yang ada. Pada variabel fasilitas, indikator menekankan untuk melihat bagaimana pengaruh dari fasilitas yang ada terhadap pekerjaan, mulai dari kesesuaian fasilitas, kemudahan fasilitas, efektivitas fasilitas, hingga penempatan fasilitas yang ada. Pada variabel budaya organisasi, indikator lebih menekankan kepada kebebasan pendapat dan orientasi pekerjaan. Pada variabel beban kerja, indikatornya ada 2 yaitu untuk melihat secara eksternal dan internal. Sementara pada kepuasan kerja, indikator menekankan kepada hubungan antara karyawan, keterbukaan antar karyawan hingga kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan.

Hasil

Hasil menjelaskan terkait dari hasil perhitungan yang dihasilkan oleh tools atau aplikasi yang digunakan berdasarkan tiap hasil pengujiannya, sampai dengan hasil uji hipotesis

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,713	0,508	0,495	5,30497	0,508	39,185	3	114	0,00
a. Predictors : (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Beban kerja									
b. Dependen Variable: Kepuasan Kerja									

Dilihat dari adjusted R Square = 0,495 atau 49,5% artinya fasilitas (X1), budayaa organisasi (X2), dan beban kerja (X3) dapat menerangkan variasi kepuasan kerja karyawan, dan sisa 50,5 % mendapatkan pengaruh dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model

Tabel Uji Hipotesis

ANOVA						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.724	4.157		4.023	.000
	Fasilitas	.668	.078	.621	8.544	.000
2	(Constant)	11.022	4.093		2.693	.008
	Budaya Organisasi	.749	.074	.683	10.074	.000
3	(Constant)	55.659	2.373		23.451	.000
	Beban Kerja	-.110	.067	-.150	-1.636	.105
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Beban kerja						

- a. Berdasarkan pada tabel diatas, didapati fasilitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didapati berdasarkan nilai signifikan fasilitas $0,00 < 0,05$ dan sebesar $8,544 (t_{hitung}) > 1,97796 (t_{tabel})$.
- b. Berdasarkan tabel diatas, didapati budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didapati berdasarkan nilai signifikan budaya organisasi $0,00 < 0,05$ dan sebesar $10,074 (t_{hitung}) > 1,97796 (t_{tabel})$.
- c. Berdasarkan tabel diatas, didapati beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didapati berdasarkan nilai signifikan beban kerja $0,00 < 0,05$ dan sebesar $-1,636 (t_{hitung}) < 1,97796 (t_{tabel})$.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3308.319	3	1102.773	39.185	.000 ^b
	Residual	3208.266	114	28.143		
	Total	6516.585	117			
a. Dependent Variabl: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Budaya Organisasi, Beban kerja						

Berdasarkan data pada tabel, fasilitas, budaya organisas, dan beban kerja ketika dihitung bersama maka didapati memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan berdasarkan nilai signifkansi fasilitas $0,00 < 0,05$ dan juga sebesar $39,185 (f_{hitung}) > 2,44 (f_{tabel})$

Pembahasan

H-1 : Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Menurut uji hipotesis pada penelitian ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang memperlihatkan pada nilai signifikansi fasilitas $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $8,544 > 1,98099$ pada persamaan regresinya.

H-2 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut uji hipotesis pada penelitian ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterma. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki sebuah pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang memperlihatkan nilai signifikansi fasilitas $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,074 > 1,98099$ pada persamaan regresinya.

H-3 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut uji hipotesis pada penelitian ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H₀ diterima dan H₃ ditolak. Kondisi ini memperlihatkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang memperlihatkan nilai signifikansi fasilitas $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $-1,636 < 1,98099$ pada persamaan regresinya.

H-4 : Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut uji hipotesis pada penelitian ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₄ diterima. Kondisi ini memperlihatkan bahwa fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja

memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cipta Selera Semesta. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang memperlihatkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung $39,185 > 2,45$ pada persamaan regresinya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat melihat pengaruh yang ada dari beberapa variabel antara lain fasilitas, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Cipta Selera Semesta. Penelitian ini dilakukan dengan memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 118 karyawan untuk mendapatkan data yang akan dianalisis nantinya. Analisis yang dilakukan antara lain uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan lalu uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapati, didapati bahwa fasilitas dan budaya organisasi memiliki sebuah pengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial, sementara beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Dan pada uji simultan, didapati bahwa fasilitas, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

REFERENSI

- Aknes. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Surya Teknik Dinamika.
- Al Paksi, Y. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bri Corporate University. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 98–107. [Http://Akrabjuara.Com/Index.Php/Akrabjuara/Article/View/946](http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/946)
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *European Journal Of Immunology*, 43(10), 2783–2783. [Https://Doi.Org/10.1002/Eji.201370106](https://doi.org/10.1002/Eji.201370106)
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. [Https://Doi.Org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7](https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7)
- Anggraeny, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Makmur Multindo.
- Chaniar, L. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Hings Subur Makmur.
- Chaniari, L. A., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hings Subur Makmur. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Efrata, D., & Widiyanto, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, (K3) Kesehatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Asia Prima Packaging. 2, 1–18.
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka Fitria. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada Cv. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12. [Www.Jurnal.Uniga.Ac.Id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- Gunawan, A., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6. [Https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Pros](https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros)

- Hendriawan, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci Skripsi.
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. [Http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148](http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172/148)
- Huwae, A. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Putera Sumber Pangan Tangerang.
- Lourens, A., & Wibowo, F. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Graha Grafis Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 80–88. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1303>
- Marlita, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Pt. Surya. In *Eco-Sync: Economy Synchronization*. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/es/article/view/1135%0ahttps://jurnal.kdi.or.id/index.php/es/article/download/1135/609>
- Mu`Tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mandiri Internusa. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–11. <http://jurnal.mahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hippo Prima Plast. In *Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 2). <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>
- Widiyanto, G., & Yunus, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Wijaya, H., & Wibowo, F. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Medika Sehat Lestari. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 1–8.
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Dan Kinerja Karyawan Di Pt.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At Pt. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (Jimangis)*, 4(1), 2776-107x.