PENGARUH KONDISI KERJA, FASILITAS DAN FAKTOR INTERINSIK KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. ENERGINDO SUMBER SEJATI

Lusi Melinda Oktasari[1], Miftahul Jannah[2]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama
Email: lusimelindaoktasari@gmail.com[1], miftahul1277@gmail.com[2]

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan yakni kondisi kerja yang baik, fasilitas yang terpenuhi dan faktor interinsik dari karyawan itu tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran, pengaruh secara parsial, dan pengaruh secara simlultan antara kondisi kerja, fasilitas, faktor interinsik karyawan, dan kepuasan karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran, pengaruh secara parsial, dan pengaruh secara simlultan antara kondisi kerja, fasilitas, faktor interinsik karyawan, dan kepuasan karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, fasilitas dan faktor interinsik karyawan terhadap kepuasan karyawan secara simultan dan secara simultan pada PT. Energindo Sumber Sejati. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Energindo Sumber Sejati Palembang sebanyak 44 orang. Sumber data dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Metode analisa data yang digunakan metode deskriptif dan verifikasi. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa kondisi kerja, fasilitas, dan faktor interinsik karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan hasil pengujian secara simultan minimal ada satu variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Kondisi Kerja, Fasilitas, Faktor Interinsik, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

Job satisfaction is an emotional state that is favorable to how workers view their work. Satisfaction reflects a person's feelings towards their work which can be seen from the employee's attitude towards work and everything in their work environment. One of the main factors that influence employee satisfaction is good working conditions, adequate facilities and internal factors of the employee. The formulation of the problem in this research is what is the description, partial influence, and simultaneous influence between working conditions, facilities, employee internal factors, and employee satisfaction at PT. Energindo Sumber Sejati? The aim of this research is to determine the description, partial influence, and simultaneous influence between working conditions, facilities, employee internal factors, and employee satisfaction at PT. Energindo Sumber Sejati. The aim of this research is to determine the influence of working conditions, facilities and internal employee factors on employee satisfaction simultaneously and simultaneously at PT. Energindo Sumber Sejati. This research method is a quantitative method. The research sample was all employees of PT. Energindo Sumber Sejati Palembang as many as 44 people. The data source in this research is a questionnaire or questionnaire. The data analysis method uses descriptive and verification methods. Based on partial test results, working conditions, facilities and internal employee factors influence employee satisfaction and the results of simultaneous testing have at least one independent variable influencing employee satisfaction.

Keywords: Working Conditions, Facilities, Internal Factors, Employee Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang sangat penting. Tanpa adanya manusia meskipun telah terpenuhinya berbagai faktor yang di butuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan sesuai rencana. Sebab manusia merupakan penggerak dan yang menentukan jalannya organisasi. Hal ini sesuai menurut pendapat **(Aktarina, 2022: 2)** yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting perusahaan karena merupakan penggerak utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus memberikan arahan yang baik atau positif demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Suatu tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun adanya alat-alat yang begitu canggih yang dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai tentu akan mendapatkan kepuasan sendiri bagi diri sendiri maupun perusahaan.

Kepuasan yang dimiliki dari seorang karyawan didalam melakukan pekerjaanya tergantung dari apa yang telah di dapat oleh mereka dan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan. Untuk mendapatkan hasil yang baik disetiap pekerjaan maka seorang karyawan harus memiliki kualitas yang baik, tidak hanya itu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan juga harus merasakan suatu kepuasan yang di rasakan setiap karyawan dalam bekerja, adanya kepuasan karyawan yang di dapat akan menciptakan suatu ke relaan dalam bekerja tanpa merasa adanya suatu peterpaksaan dalam menciptakan hasil yang baik di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Tidak hanya itu kunci dari kesehatan sebuah perusahaan di lihat dari kepuasan karyawan tersebut.

Menurut **(Helmi, 2021:4)**, kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Menurut **(Sonya (2015:13)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan **(Handoko, 2014:09)** "Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi"

Menurut **(Sutrisno, 2016:82)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, yakni: Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

Menurut **(Sutrisno, 2016:85)** salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan yakni kondisi kerja yang baik, fasilitas yang terpenuhi dan faktor interinsik dari karyawan itu tersebut. Oleh sebab itu, perlunya diteliti lebih lanjut mengenai kondisi kerja, fasilitas dan faktor interinsik karyawan terhadap kepuasan karyawan.

Menurut **(Sutrisno, 2016:85)**, kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Kondisi kerja yang *positif* berdampak pada hasil kerja yang baik sedangkan jika pada kondisi kerja yang *negative* akan berdampak pada hasil kerja yang sangat buruk sehingga mempengaruhi kepuasan dalam berkerja. Dengan kondisi kerja kerja yang baik tentu akan mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik pula.

Menurut **(Sedarmayanti, 2018:35),** fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan demikian, adanya fasilitas kerja yang memadai bekerja juga akan lebih puas dan leluasa dan memungkinkan mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal.

Menurut **(Sutrisno, 2016:48)**, faktor Intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, Faktor Intrinsik terdiri dari komitmen karyawan tersebut dalam berkerja, konflik keluarga, profesionalisme, sifat atau watak, budaya, kultur, adat istiadat. Oleh sebab itu, faktor intrinsik merupakan faktor yang ada dalam diri individu itu sendiri, sehingga dengan adanya faktor intrinsik tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja tersendiri.

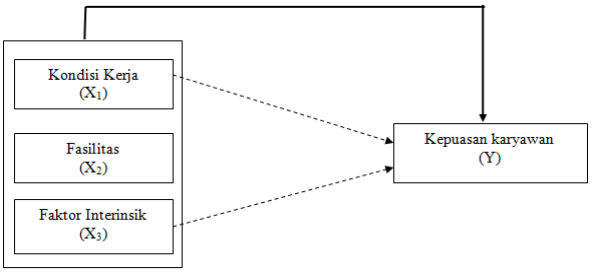
PT. Energindo Sumber Sejati Palembang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Berdasarkan informasi yang didapat, berikut beberapa fenomena karyawan yang kontra terhadap perusahaan itu sendiri, keluhan karyawan diantaranya adalah kondisi kerja yang kurang nyaman, seperti penerangan di tempat tertentu kurang memadai dan kurang bersih. Selain itu, fasilitas kerja PT. Energindo Sumber Sejati Palembang juga belum terpenuhi 100%, seperti tidak adanya perlengkapan kantor maupun inventaris yang disediakan perusahaan. Faktor instrinsik dari diri karyawan terkadang kurang profesional yaitu kurang optimal meningkatkan kinerja memiliki minat kerja yang kurang seperti datang terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan. Selanjutnya, kepuasan karyawan yang belum terpenuhi sehingga melakukan perbuatan yang tidak semestinya seperti menjual sisa-sisa pemasangan listrik tersebut.

Berdasarkan fenomena yang didapat dari keluhan karyawan yang disebabkan oleh kesalahan manajemen Perusahaan, Hal ini bisa terjadi karena kurangnya baiknya kondisi kerja, fasilitas kerja dan kurangnya memahami semua fakor interinsik

terhaap pegawai sangat menentukan kepuasan semua karyawan. Dengan adanya kondisi kerja yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan memahami faktor intrinsik, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian **(Dahlius, 2016)** menyatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian **(Hasmidah, 2021)** juga menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian **(Sumarlin, 2021)** juga menyatakan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu, penulis berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai kondisi kerja, fasilitas kerja, dan faktor interinsik karyawan terhadap kepuasan karyawan.

Kerangka Pemikiran



II. METODOLOGI PENELITIAN

Kepuasan Kerja

Menurut **(Sutrisno, 2016:74)** Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis.

Menurut **(Hamali, 2018 : 200)** Kepuasan kerja adalah setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Menurut Robbins dalam **(Wibowo, 2014: 413)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut **(Rivai, 2014:620)** Kepuasan kerja adalah setiap individu yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang bekerjasama untuk memperoleh kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut **(Afandi**, **2018:82)** faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

a. Upah atau Gaji
b. Keadilan
c. Promosi
d. Pengawasan
e. Rekan Kerja

Kondisi Kerja

Menurut **(Komaudin, 2016:54)** kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi kerja menurut **(Sarwoto, 2015:126)** ialah segala sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti termperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, kondisi alat-alat kerja.

Pengertian kondisi kerja menurut **(Mangkunegara, 2019:175)** ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Selanjutnya, indikator kondisi kerja menurut **(Sedarmayanti, 2018:24)** yaitu sebagai berikut.

a) Penerangan Cahaya di tempat kerja
b) Temperatur di tempat kerja
c) Keamanan di tempat kerja
d) Kebersihan

Fasilitas

Menurut **(Sutrisno, 2016:85),** fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penyediaan fasilitas kerja adalah kegiatan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya. Kita tahu, para eksekutif umumnya mendapatkan kemudahan-kemudahan tertentu. Maka untuk karyawan juga ada kecenderungan ke arah itu, yaitu dengan memberikan bantuan khusus kepada karyawan biasa dalam beberapa bagian kehidupan rutin dalam menjalankan aktivitasnya. Penyediaan fasilitas kerja karyawan yang bersifat untuk memudahkan atau meringankan (*facilitative*)

merupakan kegiatan atau program yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari- harinya. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menyediakan berbagai bantuan atau pelayanan di bidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masing- masing program itu untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. **(Kadarisman, 2016: 299)**.

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif **(Moenir, 2014: 119)**

Menurut Robbins dalam **(Astadi, 2016:56)** indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:
1. Tata ruang
2. Keamanan dan kenyamanan
3. Peralatan dan dukungan fasilitas lain

Locus Penelitian

Locus pada penelitian ini adalah PT. Energindo Sumber Sejati Palembang beralamat di JL.Kolonel H. Burlian No. 97 KM 5 Palembang 30153.

Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Energindo Sumber Sejati Palembang.

Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Energindo Sumber Sejati Palembang yaitu sebanyak 44 orang.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Energindo Sumber Sejati Palembang yaitu sebanyak 44 orang.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang dimulai dengan cara mengumpulkan data, mencatat data, mengklarifikasi data dan menganalisis dan berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian menarik kesimpulan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Metode penelitian verifikatif menurut **(Sugiyono, 2013:11)** adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dengan variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel}, menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (N) = 30, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,361. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
1.	Kondisi kerja (X_1)			
	Pernyataan 1	0,451	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,614	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,680	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,614	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,680	0,361	Valid
2.	Fasilitas (X_2)			
	Pernyataan 1	0,628	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,719	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,436	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,628	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,666	0,361	Valid
3.	Faktor interinsik (X_3)			
	Pernyataan 1	0,756	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,510	0,361	Valid

No.	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
	Pernyataan 3	0,649	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,636	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,649	0,361	Valid
4.	Kepuasan karyawan (Y)			
	Pernyataan 1	0,805	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,593	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,665	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,607	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,665	0,361	Valid

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing pernyataan pernyataan. Nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 responden, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,361. Karena semua pernyataan pernyataan pada masing-masing variabel nilai r_{hitung} nya lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan instrumen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (*reliabel)* bila memiliki koefisien *Cronbach`s Alfha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penellitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	*Cronbach Alpha*	Ket
1.	Kondisi kerja (X_1)	0,710	Reliabel
2.	Fasilitas (X_2)	0,744	Reliabel
3.	Faktor interinsik	0,755	Reliabel
4.	Kepuasan karyawan (Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), Faktor interinsik karyawan (X_3), dan Kepuasan karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal *(reliable)* untuk digunakan sebagai alat ukur, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berbentuk distribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
		44
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28402496
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.146
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138c

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikasi *Asiymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan pengujian alat pengumpul data, maka selanjutnya dilakukan pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menjelaskan bagaimana hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.324	1.022		3.252	.002
	Kondisi Kerja (X1)	.411	.133	.459	3.309	.026

Fasilitas (X2)	.686	.104	.767	6.576	.000
Faktor Interinsik (X3)	.338	.131	.356	3.193	.031

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Dari hasil tabel 4 di atas bentuk *unstandardized coefficients* beta maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y = \mathbf{3,324 + 0,411\ X_1 + 0,686X_2 + 0,338X_3 + e}$

Dimana :

Y	: Kepuasan karyawan
a	: Konstanta
b_1,b_2,b_3	: Koefisien Regresi
X_1	: Kondisi kerja
X_2	: Fasilitas
X_3	: Faktor interinsik karyawan
e	: *Standar error*

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar; 3,324 artinya jika Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) nilainya adalah 0, maka] Kepuasan karyawan (Y) nilainya 3,324.
2. Koefisien regresi variabel Kondisi kerja (X_1) dengan nilai 0,411 artinya jika Kepuasan karyawan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan karyawan (Y) akan mengalami penurunan 0,411 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan karyawan dengan komitmen kerja.
3. Koefisien regresi variabel Fasilitas (X_2) dengan nilai 0,686; artinya jika Fasilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,686 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Fasilitas dengan Kepuasan karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Faktor interinsik karyawan (X_3) dengan nilai; 0,338 artinya jika struktur organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kepuasan karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,338 dengan asumsi variabel independen (X) yang lain nilainya tetap. Koefisien bernilai Negatif artinya terjadi hubungan Negatif antara Faktor interinsik karyawan dengan Kepuasan karyawan.

Tabel 5

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.324	1.022		3.252	.002
	Kondisi Kerja (X1)	.411	.133	.459	3.309	.026
	Fasilitas (X2)	.686	.104	.767	6.576	.000
	Faktor Interinsik (X3)	.338	.131	.356	3.193	.031

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,684

Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,684

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kondisi kerja
   Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,309) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Kondisi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y).
2. Variabel Fasilitas
   Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 6,576 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t

tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (6,576) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Fasilitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y).

3. Variabel Kepuasan karyawan
   Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,193 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung 3,193 > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,031 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa faktor intrinsik (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan karyawan (Y).

Uji Secara Simultan(Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh posistif dan signifikan dari variabel bebas yaitu variabel Pengetahuan Produk (X_1) dan Gaya Hidup (X_2) terhadap variabel terikat yaitu variabel Keputusan Pembelian (Y). Metode yang digunakan uji F terhadap signifikan model regresi yang menunjukkan mampu tidaknya model atau persamaan yang terbentuk dalam memprediksi nilai variabel terikat dengan tepat.

Tabel 6

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.327	3	11.109	128.100	.000[b]
	Residual	3.469	40	.087		
	Total	36.795	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Faktor Interinsik (X3), Fasilitas (X2), Kondisi Kerja (X1)

Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 128,100 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 44– 3 -1 = 30 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,84. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (128,100 > 2,84), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Kondisi kerja (X1), Fasilitas (X2), dan Faktor interinsik karyawan (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 7

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952[a]	.906	.899	.29448

a. Predictors: (Constant), Faktor Interinsik (X3), Fasilitas (X2), Kondisi Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan (Y)
Sumber: Olah data menggunakan SPSS 22

Uji nilai koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran prediksi dari penguji regresi yang dilakukan, semakin besar *Adjusted R square* maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,899 (89,9%) berarti bahwa variabel Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) menjelaskan Kepuasan karyawan (Y) sebesar 89,9% sedangkan sisanya 10,1% (100%– 89,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kondisi Kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) Secara Parsial terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

a. Variabel Kondisi kerja (X_1)

Pengaruh Kondisi kerja (X_1) terhadap Kepuasan karyawan (Y) Pada PT. Energindo Sumber Sejati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung (3,309) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa Kondisi kerja (X1) berpengaruh secara

parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y). Pada PT. Energindo Sumber Sejati.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Hasmidah (2021)** dengan judul Pengaruh Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Kabupaten GOWA. Hasil penelitian ini menunjukan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikat terhadap variable kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor pula yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

b. Variable Fasilitas (X_2)

Pengaruh Fasilitas (X_2) Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 6,576 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (6,576) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Fasilitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y). Pada PT. Energindo Sumber Sejati.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh. **(Dahlius, Apri & Mariaty Ibrahim (2016)** dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

c. Variabel Faktor Interinsik Karyawan (X_3)

Pengaruh Faktor interinsik karyawan (X_3) Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,193 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung 3,193 > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,031 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa faktor intrinsik (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan karyawan (Y). Pada PT. Energindo Sumber Sejati.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Sumarlin & Suhartono, 2021)** dengan judul Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PTKIN Remunerasi di Indonesia. Terdapat pengaruh signifikat faktor Interinsik terhadap variable kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) Secara Secara Simultan terhadap Kepuasan karyawan (Y) Pada PT. Energindo Sumber Sejati.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh Fhitung sebesar 128,100 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 44– 3 -1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 2,84. Jadi dapat kesimpulannya Fhitung > Ftabel (128,100 > 2,84), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Kondisi kerja (X1), Fasilitas (X2), dan Faktor interinsik karyawan (X3))berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.

Hasil penelitian ini konsisten dengan sejumlah penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja, fasilitas dan faktor interinsik karyawan diketahui mempengaruhi kepuasan karyawan. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2) dan Faktor interinsik karyawan (X_3) berpengaruh secara simultan Terhadap Kepuasan karyawan (Y).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) terhadap Kepuasan karyawan (Y) Pada PT. Energindo Sumber Sejati sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil persentase kuisioner dari masing-masing variabel
   a. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Kondisi kerja (X_1) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja sudah sangat baik dalam mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati.
   b. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel Fasilitas (X_2) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas sudah sangat baik dalam mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati.
   c. Berdasarkan persentase jawaban pada

pertanyaan kuisioner tentang variabel Faktor interinsik karyawan (X_3) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa faktor interinsik karyawan sudah sangat baik dalam mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati.

d. Berdasarkan persentase jawaban pada pertanyaan kuisioner tentang variabel kepuasan karyawan (Y) sebagian besar responden menjawab sangat setuju, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Energindo Sumber Sejati merasa puas.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dijelaskan
   a. Variabel Kondisi kerja Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,309 dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (3,309) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,026 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Kondisi kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.
   b. Variabel Fasilitas Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 6,576 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai thitung (6,576) > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa Fasilitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.
   c. Variabel Kepuasan karyawan Hasil pengujian diperoleh t hitung sebesar 3,193 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 Dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan (df = n – k) atau (44 – 4 = 40), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,684 (lihat pada lampiran tabel t), jadi nilai t hitung 3,193 > tabel (1,684) dan nilai signifikan 0,031 < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa faktor intrinsik (X3) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.
3. Hasil Uji Simultan (Uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 128,100 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau 4 – 1 = 3, dan df 2 (n – k -1) atau 44– 3 -1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel indenpenden), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,84. Jadi dapat kesimpulannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ (128,100 > 2,84), sig 0,000 < 0,05 jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas : (Kondisi kerja (X1), Fasilitas (X2), dan Faktor interinsik karyawan (X3))berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y) PT. Energindo Sumber Sejati.
4. Hasil Koefisien Determinasi Adjusted R square diperoleh adalah 0,899 (89,9%) berarti bahwa variabel Kondisi kerja (X_1), Fasilitas (X_2), dan Faktor interinsik karyawan (X_3) menjelaskan Kepuasan karyawan (Y) sebesar 89,9% sedangkan sisanya 10,1% (100% – 89,9%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti yang lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Energindo Sumber Sejati agar lebih memperhatikan lagi faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya Kepuasan karyawan hal ini dimaksudkan untuk dapat mencegah terjadinya keinginan untuk keluar dari suatu organisasi pekerjaan, guna meningkatkan pekerjaan yang lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dilakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian. Hal Ini Erat Kaitannya deangan kejadianyang sedang berkembang sebagain faktor- faktor yang dapat memnpengaruhi kepuasan karyawan seperti : Kondisi kerja, fasilitas dan factor inrerinsik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.

Aktarina, D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang*.

JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi) Vol.7, No.2, Desember 2022 : 41-46

Apriyadi, D. (2017). *Analisis Pengaruh Ketepatan Waktu, Fasilitas dan Harga Tiket terhadap kepuasan penumpang kereta api di Stasiun Purwosari*. MAGISTRA, 29(99), 73–77. Retrieved from http://journal.unwidha.ac.id/index.php/MAGISTRA/article/view/882.

Astadi Pangarso, Fardani Fajar Firdaus, N. K. M. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*. Jurnal Administrasi Bisnis, 12, 1–19

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka. Setia.

Dahlius, Apri & Mariaty Ibrahim (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 –Oktober 2016.

Eka Rosita Widya Sariningtyas. 2016. *Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang)*. Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 5(1): 55-72.

Frame, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hamali, Arif. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Handoko, Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, Sp. 2017. *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmidah. (2021). *Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Di Kabupaten GOWA*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Helmi, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen PTS Yang Dimoderasi Oleh Tunjangan Sertifikasi (Survey pada STIE Swasta di Wilayah Sumatera Selatan).* Naskah Artikel Jurnal Disertasi. Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.

Husnan, Suad. (2017). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.

Kadarisman. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kinanti, A. Q. (2022). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia.* Depok, Universitas Indonesia.

Komarudin. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moenir. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Monde, Pio, dan Rogahang (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan*. Productivity, Vol. 3 No. 2, 2022, e-ISSN. 2723-0112

Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Priyatno, D. (2018). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.

Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Cetakan ke-4 PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Santoso, S. (2018). *Panduan Lengkap SPSS Versi 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sarwoto. (2015). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sonya, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: In Media.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sumarlin & Suhartono. (2021). Pengaruh Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PTKIN Remunerasi di Indonesia. ASSETS, Volume 11, Nomor 2, Desember2021: 289-307

Suswati, E. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Eksekutif, 5(2), 119-128

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Vonny, R. P. E. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(3).

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Widyaputra dan Dewi (2018) *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104 ISSN : 2302-8912, DOI: https://doi.org/ 10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p0.