

**PENGARUH FASILITAS, TATA RUANG KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA**
(STUDI PADA KARYAWAN PT. PLN UNIT LAYANAN PELANGGAN JAJAG BANYUWANGI)

Yayang Ervianti, Siti Saroh, Daris Zunaida

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : yayangervi87@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pengaruh fasilitas, tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 98 responden dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS 28 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,395 > 1,989$) yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Kemudian variabel tata ruang kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,266 > 0,050$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,119 < 1,989$) yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,050$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,583 > 1,989$) yang artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Kemudian pengujian variabel secara simultan dari uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,722 > 2,47$), maka ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Fasilitas, Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study was made to determine the effect of facilities, office layout and work motivation on job satisfaction. This type of research is quantitative research. Data collection techniques using a questionnaire. The number of samples is 98 respondents and the data is processed using the SPSS 28 application for windows. The results showed that the facility variable had a significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.001 < 0.050$ and $t_{count} > t_{table}$ ($6.395 > 1.899$) which means H_1 is accepted and H_0 is rejected. Then the office layout variable has no significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.266 > 0.050$ and $t_{count} < t_{table}$ ($1.119 < 1.899$) which means H_0 is accepted and H_2 is rejected. The work motivation variable has a significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.011 < 0.050$ and $t_{count} > t_{table}$ ($2.583 > 1.899$) which means H_3 is accepted and H_0 is rejected. Then the simultaneous testing of variables from the F test shows a significance value of $0.001 < 0.050$ and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($58.722 > 2.47$), then the three variables simultaneously have a significant effect on job satisfaction so that H_4 is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Facilities, Office layout, Work motivation

PENDAHULUAN

Masa era digitalisasi seperti saat ini, ditandai dengan adanya perubahan teknologi informasi yang begitu cepat, tentunya lembaga instansi maupun organisasi secara tidak langsung di tuntut untuk menyesuaikan pada perubahan teknologi informasi, supaya reputasi dan kualitas instansi maupun organisasi tersebut bisa tetap baik. Dengan terbatasnya sumber daya manusia (SDM) akan kemampuan

mengikuti perubahan teknologi informasi, organisasi tentunya harus bisa mengimbangi perubahan teknologi informasi pada saat ini yang begitu cepat, karena jika Instansi ataupun organisasi gagal dalam mengikuti perubahan teknologi informasi tentunya akan mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas pada instansi atau organisasi tersebut. Salah satu cara Untuk bisa mengimbangi perubahan teknologi informasi yang begitu cepat pada instansi maupun Organisasi tentunya instansi ataupun organisasi harus memenuhi fasilitas kerja guna menunjang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga

dengan hal tersebut karyawan pada suatu instansi ataupun organisasi bisa bekerja secara baik dan maksimal dengan adanya hal tersebut instansi maupun organisasi bisa tetap eksis meskipun dalam era perubahan teknologi informasi yang begitu cepat.

Karyawan menurut Hasibuan kutipan dari Rais Dera Pua Rawi (2021) dalam buku Manajemen Karir Teori dan Praktik mengungkapkan Karyawan merupakan setiap orang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Oleh karena itu kualitas dan kuantitas karyawan juga sebagai penentu dari terciptanya tujuan awal suatu organisasi. Perusahaan maupun organisasi dalam menentukan suatu karyawan tentunya melewati tahapan - tahapan seleksi supaya dengan adanya tahapan tersebut perusahaan maupun organisasi bisa menemukan karyawan yang mempunyai kualitas yang sesuai dengan jabatan yang di perlukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.

Sumber utama perusahaan dalam mempertahankan perusahaannya yaitu sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing tinggi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting terhadap individu maupun berkelompok. Sumber daya manusia merupakan suatu penggerak utama atas lancarnya sebuah organisasi maupun instansi dan juga merupakan aset penting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi.

Sumber daya manusia menurut Kurniawati kutipan dari (Handoko, 2019:2) merupakan penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Mengenali pentingnya adanya sumber daya manusia, penting juga bagi perusahaan atau instansi agar dapat memahami karyawannya dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu perusahaan yang diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya yaitu PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag. "PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik yang kehadirannya sangat dibutuhkan oleh semua masyarakat (Ervan Effendhy, komunikasi pribadi, 13 Oktober 2021). Maka dari itu PT. PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus mengembangkan dan memperbarui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat dapat dinilai baik dan tentunya memberikan pelayanan yang baik sehingga dapat memuaskan pelanggannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dalam suatu organisasi. Menurut Sutrisno kutipan dari (Rahmawati, dkk, 2020:52) kepuasan kerja ialah suatu reaksi emosional, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang di rasakan karyawan, sehingga menimbulkan reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, ataupun tidak puas. Tentunya cara untuk membuat karyawan puas dan dapat bekerja sesuai dengan perintah perusahaan atau instansi, maka suatu instansi perlu memperhatikan komponen-komponen yang ada dalam instansi tersebut. Diantaranya ada fasilitas, tata ruang kantor dan juga motivasi kerja.

Fasilitas sangat penting untuk meningkatkan kerja karyawan, fasilitas juga dapat menjadi pendorong kebutuhan bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya agar pekerjaannya mudah terselesaikan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan atau instansi selalu berusaha memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan agar semangat kerja karyawan tinggi.

Menurut Moenir kutipan dari (Asnawi, 2019:24) fasilitas yaitu segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan 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 pengguna. Seperti contoh jika dalam perusahaan kurang memberikan fasilitas seperti mesin printer, AC dan juga kendaraan. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara baik.

Berdasarkan dari pengamatan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag, terdapat fenomena pada dimensi fasilitas kelengkapan kerja dimana terdapat fasilitas yang kurang memadai, yang di maksud terdapat fasilitas yang kurang memadai yaitu masih ada beberapa peralatan kerja seperti kursi yang sudah tidak layak pakai, terdapat juga AC yang rusak, kemudian tidak dilengkapinya fasilitas telepon di setiap ruang kantor karyawan untuk kelancaran komunikasi dalam bekerja. Fasilitas yang ada di luar ruangan seperti tempat parkir juga masih terlihat kurang luas sehingga para karyawan biasanya ada yang parkir kendaraannya diluar kantor.

Kemudian jika suatu perusahaan memperhatikan tata ruang kantor hal itu juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Karena apabila tata ruang kantor tertata dengan semestinya tentu dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut

(Sedarmayanti, 2009:125) Tata ruang kantor ialah pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga efisiensi kerja dapat tercapai. Seperti yang dikatakan kutipan di atas, jika suatu perusahaan atau instansi tidak memperhatikan tata ruang kantor maka dapat membuat karyawan jenuh atau bisa mengganggu pekerjaannya. Contohnya seperti jika terdapat beberapa peralatan kantor yang tidak pada tempatnya dan di letakkan dalam satu ruangan tersebut, maka hal tersebut dapat membuat karyawan merasa jenuh sehingga dapat menyebabkan ketidak nyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan dari pengamatan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag, terdapat adanya fenomena dari dimensi tata ruang kantor pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag pada komponen tata ruang kantor terbuka tidak tertata dengan baik dimana masih terlihat beberapa peralatan kantor yang posisinya tidak sesuai pada tempatnya sehingga dapat mengurangi fleksibilitas karyawan dalam bekerja dan kepuasan menurun.

Selain fasilitas dan tata ruang kantor, motivasi kerja juga termasuk hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan atau instansi. Karena motivasi dapat mendorong semangat karyawan dan juga untuk mendapat hasil yang terbaik. Karyawan yang punya motivasi kerja yang tinggi biasanya juga mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suatu instansi pasti sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai semangat tinggi dan giat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil yang maksimal maka penting adanya suatu motivasi agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut (Wibowo, 2010:379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap terhadap serangan proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Jika suatu pimpinan kurang memperhatikan para karyawannya terutama dalam memberikan motivasi kerja tentunya akan memberikan penurunan gairah terhadap kinerja karyawan. Dan hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Fenomena motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag pada dimensi mendapatkan motivasi dan semangat masih belum sepenuhnya baik. Hal tersebut dilihat dari kurangnya kepedulian pimpinan pada karyawan dalam memberikan motivasi dan juga kurangnya kedekatan secara emosional antara karyawan dan pimpinan

dalam kinerjanya, di samping itu pimpinan masih kurang dalam memberikan bimbingan, perhatian dan juga kurang adanya penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan seperti jika ada karyawan yang prestasi kerjanya meningkat pimpinan hanya sebatas memberikan ucapan selamat saja tidak memberikan bonus, hal tersebut membuat karyawan kurang puas atas pencapaian kerjanya.

Atas dasar pemikiran dan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag)”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag?
2. Apakah tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag?
4. Apakah fasilitas, tata ruang kantor dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag?

TINJAUAN PUSTAKA

Fasilitas

Menurut Moenir kutipan dari (Asnawi, 2019:24) menyatakan bahwa fasilitas merupakan segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan 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-orang pengguna.

Menurut Hejdarahman Ranu Pandjojo dan Saud Husnan kutipan dari (Asnawi, 2019:26) fasilitas yaitu pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan. Sedangkan oleh Buchari kutipan dari (Asnawi, 2019:25) fasilitas merupakan penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor menurut (Hendi Haryadi, 2009:122) ialah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai dengan memerhatikan gedung yang ada. Menurut (George Terry, 2011:167) menyatakan “tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak”.

Menurut (Sedarmayanti, 2009:125) “tata ruang kantor merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga efisiensi kerja dapat tercapai”. Menurut Renaldi dan Soetrisno kutipan dari (Revida dkk, 2021:28) tata ruang kantor bisa dibedakan menjadi dua yaitu tata ruang yang terpisah-pisah. Dalam penataannya, ruangan untuk bekerja dibagi-bagi menjadi beberapa satuan. Pembagian itu dapat dilakukan karena keadaan gedungnya terdiri atas kamar-kamar dan sengaja dibikin pemisah buatan misalnya *plywood* atau dinding kaca dan tata ruang terbuka. Jadi semua karyawan berada pada satu ruangan besar dan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya saling terlihat.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang membuat dorongan atau semangat kerja agar membuat semangat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017:154) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan”. Menurut Umar kutipan dari (Taruh, 2020:10) motivasi didefinisikan sebagai suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan. Terdapat empat pola, yaitu motivasi prestasi, motivasi afiliasi, motivasi kompetensi dan motivasi kekuasaan.

Menurut (Wibowo, 2010:379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008:143) Motivasi merupakan untuk memotivasi karyawan, pimpinan

harus mengetahui motivasi seperti apa yang diinginkan karyawannya.

Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko, 2011:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Mathis dan John, 2006:121) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2011:117) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Colquitt, Lepine & Wesson kutipan dari (Tumanggor, 2020:58) persepsi seseorang terhadap suatu pekerjaan yang sedang dilakukan, serta apa yang ada dalam pikiran mereka mengenai suatu pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:6) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag yang terletak di Jl. Ahmad Yani No. 47, Dusun Petahunan, Jajag, Kec. Gambiran Kab. Banyuwangi, Jawa Timur pada bulan Desember 2021 sampai dengan selesai. Alasan peneliti mengambil lokasi tersebut ialah karena peneliti berasal dari daerah tersebut dan tema yang peneliti angkat terdapat pada perusahaan tersebut.

Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2019: 69) Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu :

X1 = Fasilitas

X2 = Tata Ruang Kantor

X3 = Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2019: 69) Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas/independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu :

Y = Kepuasan Kerja

Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag yang berjumlah 98 orang. Peneliti mengambil sampel tersebut menggunakan tipe *sampling jenuh* (sensus).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesoner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:126) Validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugianto (2017:208) Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau temuan. *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:60) Uji normalitas digunakan untuk mengukur data yang berskala ordinal, interval maupun rasio.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya (Sugiyono, 2004:243).

Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018: 97) adalah koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu).

Uji t

Uji ini dilakukan guna mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan. Untuk mengetahui variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Uji F

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Fasilitas, Tata Ruang Kantor, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja semua pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Diperoleh nilai Cronbach Alpha variabel 0,937. Data menunjukkan bahwa nilai tersebut telah memenuhi syarat yang digunakan berdasarkan Alpha Cronbach yang terukur $> 0,60$, maka seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan uji normalitas tipe *one sample Kolmogorov*. dengan membandingkan Asymp. Sig dengan $\alpha = 0,05$. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Nilai Asymp. Sig pada penelitian ini yaitu 0,200. Maka $0,200 > \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data tersebut nilai konstanta (a) sebesar (-6,854), nilai (b) fasilitas sebesar 0,710, nilai (b) tata ruang kantor sebesar 0,120 dan nilai (b) motivasi kerja sebesar 0,181. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = (-6,854) + 0,710 + 0,120 + 0,181 + 0,05$$

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai R^2 atau koefisien korelasi Fasilitas (X1), Tata Ruang Kantor (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y) secara bersamaan adalah sebesar 0,652.

Maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas (X1), Tata Ruang Kantor (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 65,2% dan 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Uji t

Variabel fasilitas (X1) diperoleh nilai t hitung 6,395 lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($6,395 > 1,989$) dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Variabel tata ruang kantor (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,119 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,989 ($1,119 < 1,989$) dengan tingkat signifikansi 0,266 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,266 > 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,583 lebih besar dari t tabel yaitu 1,989 ($2,583 > 1,989$) dengan tingkat signifikansi 0,011 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,011 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Uji F

Berdasarkan uji f diperoleh nilai F hitung sebesar 58,722 lebih besar dari F tabel yaitu 2,47 ($58,722 > 2,47$) dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,050$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara parsial menunjukkan bahwa variabel fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$ dan juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,395 > 1,989$) dimana berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel tata ruang

kantor tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pada uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,119 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,989 ($1,119 < 1,989$) dengan tingkat signifikansi $0,266 > 0,050$. Dimana berarti H_o diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,011 < 0,050$ dan juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,583 > 1,989$) dimana berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, secara simultan menunjukkan bahwa variabel fasilitas, tata ruang kantor dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,050$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,722 > 2,47$) dimana berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan uji determinasi (r^2) diketahui ketiga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 65,2% dan 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Bagi Perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi:

1. Dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas, tata ruang kantor dan juga motivasi kerja dalam menunjang.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

1. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan tema serupa namun dengan objek yang berbeda serta menambahkan teori-teori terbaru dari bidang yang diteliti supaya keabsahannya dapat selalu diperbarui.
2. Melakukan penelitian dengan menambah variabel lainnya yang memungkinkan dapat mendukung.
3. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan indikator-indikator lain dari sumber buku yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi Melan Anggraini, (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Handoko T. Hani, (2011). Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Rahmawati Ita, Sa'adah Lailatus dan Aprilia Devi, (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM
- Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetisi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, (2004). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tumanggor Raja Oloan, (2020). Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Unaradjan Dominikus Dolet, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Wibowo, (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.