

Analysis Of Factors That Influence Employee Job Satisfaction At PT. Rodateknindo purajaya Bengkulu

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu

Aldi valentino ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; M. Rahman Febliansah ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ aldifalendi@gmail.com

How to Cite :

Aldi, V . Anggriani, I. Febliansah, R, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28November 2023]

Revised [02 Januari 2024]

Accepted [07 Januari 2024]

KEYWORDS

Fulfillment of needs, differences, achievement of values, justice, organizational culture, job satisfaction

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja *finansial* dari sisi perusahaan. Namun, tujuan karyawan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan, terutama pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan konstruksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian *exlanatory*.. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 130 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 17,462 + 0,212 X_1 + 0,071 X_2 + 0,098 X_3 + 0,068 X_4 + 0,147 X_5 + 2,095$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel pemenuhan kebutuhan (X_1), perbedaan (X_2), pencapaian nilai (X_3), keadilan (X_{4b}), Budaya organisasi (X_5) terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Hasil uji pemenuhan kebutuhan (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 4,647 > t_{tabel} 1.656$ dan sigfinikasi $0,008 < 0,05$, berarti pemenuhan kebutuhan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu Hasil uji perbedaan (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 1.656$ dan sigfinikasi $0,005 < 0,05$, berarti Perbedaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Hasil uji pencapaian nilai (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,870 > t_{tabel} 1.656$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, berarti pencapaian nilai (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Hasil uji keadilan (X_4) menunjukkan $t_{hitung} 3,657 > t_{tabel} 1.656$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, berarti keadilan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Hasil uji budaya organisasi (X_5) menunjukkan $t_{hitung} 3,800 > t_{tabel} 1.656$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, berarti budaya organisasi (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Hasil nilai F_{tabel} , yaitu $22,106 > 2,67$, maka disimpulkan bahwa menerima Hipotesa,

artinya ada pengaruh simultan antara pemenuhan kebutuhan (X_1), perbedaan (X_2), pencapaian nilai (X_3), keadilan (X_4), Budaya organisasi (X_5) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the factors that influence employee job satisfaction at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. This type of research is a type of quantitative explanatory. The data collection method in this research used observation techniques and questionnaires, with a sample of 130 respondents.

The results showed that multiple linear regression $Y = 17.462 + 0.212 X_1 + 0.071 X_2 + 0.098 X_3 + 0.068 X_4$ Where the coefficient is positive, meaning that there is a positive or unidirectional relationship between the variables fulfilling needs (X_1), differences (X_2), achieving values (X_3), justice (X_4), organizational culture (X_5) and job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the needs fulfillment test (X_1) show $t_{count} 4.647 > t_{table} 1.656$ and significance $0.008 < 0.05$, meaning that fulfillment of needs (X_1) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the difference test (X_2) show $t_{count} 2.694 > t_{table} 1.656$ and significance $0.005 < 0.05$, meaning that the difference (X_2) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the value achievement test (X_3) show $t_{count} 2.870 > t_{table} 1.656$ and significance $0.000 < 0.05$, meaning that value achievement (X_3) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the justice test (X_4) show that t_{count} is $3.657 > t_{table} 1.656$ and the significance is $0.000 < 0.05$, meaning that justice (X_4) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the organizational culture test (X_5) show $t_{count} 3,800 > t_{table} 1,656$ and significance $0.000 < 0.05$, meaning that organizational culture (X_5) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. The results of the F_{table} value, namely $22.106 > 2.67$, then it is concluded that accepting the hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between meeting needs (X_1), differences (X_2), achieving values (X_3), justice (X_4), organizational culture (X_5) on job satisfaction (Y) at PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja *finansial* dari sisi perusahaan, namun tujuan karyawan sebagai bagian dari kemajuan perusahaan. Kekuatan sumber

daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan, perhatian yang besar pada pengembangan SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi dibentuk untuk membuat sebuah tujuan yang dapat diselesaikan secara bersama-sama, sehingga tujuan tersebut lebih mudah dicapai. Setiap individu yang tergabung dalam sebuah organisasi harus bekerja secara efektif, dan rasional, agar organisasi dapat terkendali dan menjalankan fungsinya dengan baik. Diketahui bahwa organisasi adalah kesatuan yang dikoordinasikan secara dasar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar, relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba dari apa yang diusahakan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu perusahaan yang mengoptimalkan seluruh faktor-faktor produksi yang ada di dalam perusahaan agar mencapai hasil yang diharapkan. Salah satunya adalah karyawan yang merupakan asset karena mereka sebagai perencana, pelaksana dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan baku namun jika tanpa peran aktif karyawan maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini sangat jelas menggambarkan betapa pentingnya peranan tenaga kerja dalam perusahaan, apalagi tenaga kerja karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan merupakan regresi linear berganda. Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen Sugiyono (2017:192). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut Sugiyono (2017:188).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

X₁ : Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

X₂ : Perbedaan (*Discrepancies*)

X₃ : Pencapaian nilai (*Value attainment*)

X₄ : Keadilan (*Equity*)

X₅ : Budaya organisasi (*Organization culture*)

a : Nilai Konstanta

e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.1 Hasil Output Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 ^a	,471	,450	,817
a. Predictors: (Constant), pemenuhan kebutuhan (X ₁), perbedaan (X ₂), pencapaian nilai (X ₃), keadilan (X ₄) budaya organisasi (X ₅)				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,471 atau (47%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (47%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 53% (100% - 47%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel.2 Hasil Output Uji t

Model		Coefficients ^a				t	Sig
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,462	2,095			8,335	,000
	Pemenuhan kebutuhan	,212	,046	,336		4,647	,000
	Perbedaan	,071	,026	,189		2,694	,008
	Pencapaian nilai	,098	,034	,204		2,870	,005
	Keadilan	,068	,019	,244		3,657	,000
	Budaya Organisasi	,147	,039	,267		3,800	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan/df = n - k - 1 = 130 - 5 - 1 = 124, Maka t_{tabel} adalah sebesar 1.979.

1. Hasil uji pemenuhan kebutuhan (X_i) menunjukkan t_{hitung} 4,647 > t_{tabel} 1.979 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pemenuhan kebutuhan (X_i) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

2. Hasil uji perbedaan (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 1.979$ dan sigfinikasi $0,008 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti perbedaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
3. Hasil uji pencapaian nilai (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,870 > t_{tabel} 1.979$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pencapaian nilai (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
4. Hasil uji keadilan (X_4) menunjukkan $t_{hitung} 3,657 > t_{tabel} 1.979$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti keadilan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
5. Hasil uji budaya organisasi (X_5) menunjukkan $t_{hitung} 3,800 > t_{tabel} 1.979$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti budaya organisasi (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.3 Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,462	2,095		, 8,335
	Pemenuhan kebutuhan (X_1)	0,212	0,046	0,336	4,647
	Perbedaan (X_2)	0,071	0,026	0,189	2,694
	Pencapaian nilai (X_3)	0,098	0,034	0,204	2,870
	Keadilan (X_4)	0,068	0,019	0,244	3,657
	Budaya Organisasi(X_5)	0,147	0,039	0,239	3,800

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresinya

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 17,462 + 0,212 X_1 + 0,071 X_2 + 0,098 X_3 + 0,068 X_4 + 0,147 X_5 + 2,095$$

- Dimana :
- Y= Kepuasan kerja
 - a= Konstanta
 - $b_1 b_2 b_3 b_4 b_5$ = Koefisien regresi
 - X_1 = Pemenuhan kebutuhan
 - X_2 = Perbedaan
 - X_3 = Pencapaian nilai
 - X_4 = Keadilan
 - X_5 = Budaya Organisasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta regresi sebesar 17,462 artinya jika tidak ada variabel pemenuhan kebutuhan (X_1), variabel perbedaan (X_2), variabel pencapaian nilai (X_3), variabel keadilan (X_4), variabel nbdya organisasi (X_5) nilainya 0 (tidak ada), dan kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 17,462.
2. Koefisien regresi variabel sebesar 0,212, artinya jika variabel pemenuhan kebutuhan (X_1) dan perbedaan (X_2) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,212. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara

- memenuhi kebutuhan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu
- Koefisien regresi variabel sebesar 0,098, artinya jika variabel pemenuhan kebutuhan (X_1) dan pencapaian nilai (X_3) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,098. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara pencapaian nilai (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.
 - Koefisien regresi variabel sebesar 0,068, artinya jika variabel pemenuhan kebutuhan (X_1) dan keadilan (X_4) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068, Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara keadilan (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu
 - Koefisien regresi variabel sebesar = 0,147, artinya jika variabel pemenuhan kebutuhan (X_1) dan budaya organisasi (X_5) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara budaya organisasi (X_5) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a ANOVA^b dibawah ini:

Tabel.4 Hasil Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,698	5	14,740	22,106	,000 ^b
	Residual	82,679	124	,667		
	Total	156,377	129			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi , Perbedaan, Keadilan, Pencapaian nilai , Pemenuhan kebutuhan						

Sumber : Hasil olah data, 2023

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , yaitu $22,106 > 2,17$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara pemenuhan kebutuhan (X_1), perbedaan (X_2), pencapaian nilai (X_3), keadilan (X_4), budaya organisasi (X_5) terhadap terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Hasil uji pemenuhan kebutuhan (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 4,647 > t_{tabel} 1,979$ dan sigfinikasi $0,008 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pemenuhan kebutuhan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Maka, pemenuhan kebutuhan merupakan kepuasan yang ditentukan pada tingkatan pekerjaan yang diberikan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- Hasil uji perbedaan (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 2,694 > t_{tabel} 1,979$ dan sigfinikasi $0,005 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti Perbedaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Maka, perbedaan merupakan alat untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
- Hasil uji pencapaian nilai (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,870 > t_{tabel} 1,979$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pencapaian nilai (X_3) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Maka, dalam pencapaian kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang terpenting.

4. Hasil uji keadilan (X_4) menunjukkan $t_{hitung} 3,657 > t_{tabel} 1.979$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti keadilan (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Maka, orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
5. Hasil uji budaya organisasi (X_5) menunjukkan $t_{hitung} 3,800 > t_{tabel} 1.979$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti budaya organisasi (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Maka, budaya organisasi adalah bagian dari suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi karena hal ini sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat menentukan kinerja yang, efektif dan efisien.
6. Hasil nilai F_{tabel} , yaitu $22,106 > 2.17$, maka disimpulkan bahwa menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara pemenuhan kebutuhan (X_1), perbedaan (X_2), pencapaian nilai (X_3), keadilan (X_{4b}), budaya organisasi (X_5) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, kepuasan kerja dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan memiliki kuantitas dan kualitas yang baik.

Saran

1. Pimpinan diharapkan dapat terus memperhatikan dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan, mengerti akan perbedaan, memberikan pencaaian nilai yang positif, memiliki keadilan serta menjalan budaya organisasi di perusahaan sesuai yang diharapkan karyawan demi tujuan yng baik kedepannya.
2. Karyawan diharapkan terus meningkatkan kepedulian dan tanggung jawabnya sesuai dengan karakteristik pekerjaannya, meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan disiplin kerjanya, mempunyai semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang Saputro, Sakinah AS, Anisa. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood)". *Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Edwin B.filippo dan Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gusriani, St.Raodhah, Muh. Rusmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017". *Skripsi*, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.
- Ghozali. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gojali Supiandi, 2018. "Analsis Pengaruh Penemuhan Kebutuhan, Pemenuhan Harapan dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Penggan Pasific Satelindo Systems". *Jurnal Kompositif Manajemen Pemasaran* SN NO. (PRINT) 2598-0823, (ONLINE) 2598-2893.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hodiah Aprian, Ida Anggraini, Yanto Effendi 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kaur". *Jurnal Emak*. 2(1). Vol. 2 No. 1 Januari 2021 page: 74 – 80.
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Nuriana, Ida Angriani, M. Rahman Febliansa. 2023. "Pengaruh Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lebong". *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, Vol. 2 No. 2 Juli 2023 page: 131–144.
- Novi Ayu Lestari, Hafas Furqani, Isnaliana. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram)". *Skripsi*, Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomis Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nova, Syafrina pada tahun 2018 . "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindi Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak". *Jurnal Benefita* 3(3) Oktober 2018 (455-468), DOI: 10.22216/jbe.v3i3.3.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rika Astika, A. Muhiddin Daweng, Samsul. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Maleo Makassar". *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Robbins. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Rosyiana. 2019. *At Work Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Sleman : Deepublish.
- Roizan, Harduyansyah, Emi Suwarni. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Alam Permai Palembang". *Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unibersitas Bina Darma Palembang.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. 2015. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Didik. 2015. *Analisa Hidrolik Sistem Lifter Pada Farm Tractor Foton FT 824*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Umi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.