

## PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES DI KOTA BATAM

Hanafi Siregar<sup>1</sup>, Meilany Rizkiyanti<sup>2</sup>, Suhermin<sup>3</sup>, Ramon Zamora<sup>4</sup>, Rimayang Ramli<sup>5</sup>  
<sup>1,2,4-5</sup>Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: Hanafi Siregar hanafi@feb.unrika.ac.id

---

### ARTICLE INFO

*Keywords: Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

*Received :*

*Revised :*

*Accepted:*

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



### ABSTRACT

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Telkom Akses Batam sebanyak 210 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) Insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji Fhitung sebesar  $87,364 \geq 2,515 F_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ .

---

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, banyak ditemui perusahaan yang mengalami kegagalan. Hal ini disebabkan oleh perusahaan atau organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan sumber daya manusia yang kurang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, mengikuti Susan (2019). Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa butuh memperoleh aspek pendukung yang sanggup memberikan kepuasan kerja, agar mereka bisa melakukan tugas serta aktivitasnya dengan baik. Menurut Dewi (2012) kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan dapat mencapai sasaran akhir yang merupakan tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan secara emosional yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan berupa hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya faktor insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja.

Menjadi hal yang harus diperhitungkan perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawannya, salah satu caranya yaitu dengan pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan dimana dengan pemberian insentif setiap pekerja yang sudah memiliki dedikasi tinggi akan merasa dihargai oleh perusahaan. yang diterima. Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai upaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang harus dimiliki perusahaan guna menunjang jalannya operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan perusahaan terhadap kebutuhan karyawan maka akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja dan tingkat produktivitas karyawan meningkat.

Selain insentif dan fasilitas kerja, faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk mengarahkan atau memimpin orang lain, tim atau pihak tertentu untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Daulay, Khair, Putri, & Astuti (2020) tentang tujuan kepemimpinan, Kepemimpinan yang efektif bertujuan dan memiliki manfaat untuk menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya, bahkan mengantarkannya dalam penciptaan kinerja yang andal serta pencapaian sasaran yang gemilang.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar batas kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab akan pekerjaannya. Dalam Paijan dan Putri (2019) beban kerja yang begitu berat akan berpengaruh pada kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melampaui kemampuan karyawan. Akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran diatas, penelitian ini dilakukan di PT Telkom Akses Batam berada di Jl. Jaksa Agung R. Suprpto SH, Sungai Harapan, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan fenomena mengenai ketidakpuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam. Bentuk dari ketidakpuasan karyawan dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan tetap, dan kurangnya semangat dalam bekerja, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai jangka waktu yang diberikan. Ketidakpuasan kerja tersebut diperkirakan akibat dari pemberian insentif yang tidak merata antar karyawan serta tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan merasa kurang diapresiasi dan perusahaan kurang menghargai loyalitas yang mereka berikan dalam bekerja. Besaran insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan loyalitas yang mereka berikan terhadap perusahaan, padahal karyawan sudah bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya dan beban kerja yang diterima sangat berat. Pada pemberian insentif tersebut juga menimbulkan ketidakpuasan dari karyawan karena jumlah insentif yang diterima karyawan dengan status tetap lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan status kontrak, meskipun dengan posisi jabatan dan beban kerja yang sama.

Fasilitas yang kurang memadai juga dirasakan oleh karyawan PT Telkom Akses Batam. Fasilitas yang kurang memadai seperti ruangan kerja yang tidak nyaman, kendaraan yang kurang *safety* karena *service* yang tidak rutin, peralatan kerja yang tidak lengkap dan tidak diperbarui, peralatan kerja di kantor yang tidak sesuai dengan spesifikasi seperti laptop atau komputer yang digunakan oleh karyawan. Akibat dari kurang memadainya fasilitas pendukung kerja tersebut maka membuat karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan tepat waktu. Perusahaan juga memberikan kendaraan seperti motor dan mobil akan tetapi untuk merawat kendaraan tersebut perusahaan kurang memperhatikan *service* perawatannya. Begitu juga dengan laptop/komputer yang diberikan, lebih banyak tidak sesuai spesifikasi dengan beban kerja yang dikerjakan.

Faktor kepemimpinan yang tidak maksimal juga mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Telkom Akses Batam karena masih terdapat adanya perlakuan yang tidak merata terhadap seluruh bawahannya sehingga memunculkan kesenjangan antar karyawan. Kepemimpinan yang kurang baik dan tidak mencerminkan arti pemimpin yang sesungguhnya dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya, serta beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan kelelahan dan mengeluh, sehingga akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas kerja karyawan tersebut.

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam?
5. Apakah insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Kota Batam. Dan untuk mengetahui apakah insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Kota Batam.

### **Kajian Teori**

#### **Insentif**

Menurut Hasibuan (2012) insentif merupakan tambahan atas balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya sudah melebihi prestasi kerja yang ditentukan perusahaan. Menurut Nafrizal (2012) tujuan insentif adalah untuk mendorong setiap karyawan untuk berprestasi pada tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya oleh karena itu pemberian insentif juga harus diserahkan tepat pada waktunya. Indikator yang digunakan untuk mengukur insentif adalah lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan.

#### **Fasilitas Kerja**

Menurut Husnan (2016) Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang ada didalamnya. Pendapat lain mengenai fasilitas kerja dijelaskan oleh Bary (2012) bahwa fasilitas kerja merupakan suatu sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk mempermudah dan mendukung jalan nada perusahaan yang bertujuan mencapai apa yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau pemegang kendali. Indikator yang digunakan dalam penelitian adalah fasilitas peralatan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

#### **Kepemimpinan**

Kartono (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, dengan mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Indikator yang digunakan

peneliti untuk mengukur kepemimpinan yaitu kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang muncul ketika berinteraksi dengan persyaratan pekerjaan, dimana lingkungan kerja harus dipertimbangkan dalam hal rekan kerja, keterampilan, sikap dan persepsi. Menurut Munandar (2013) beban kerja merupakan tugas yang diberikan atau dibebankan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki tenaga kerja. Adapun indikator yang dilakukan peneliti untuk mengukur beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan dalam diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Menurut Hasibuan (2018) Kepuasan kerja adalah sikap-sikap emosional yang menyenangkan dan mengenal pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan dalam kombinasi pekerjaan dan di luar pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu pekerjaan, gaji, promosi, dan rekan kerja.

### **Kajian Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Juliana dan Fatmala (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial insentif dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara simultan insentif dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Pingkan (2016) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Lestari (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Adela Rahayu. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Astuti dan Iverizkinawati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung  $6.716 > t_{tabel} 1,68$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Meutia dan Narpati (2021) yang menyatakan bahwa hasil riset menjelaskan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Beban Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja di PT. SGI.

### **Hipotesis Penelitian**

Dalam kaitannya dengan pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.
4. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.
5. Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian berbasis pendekatan ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kausalitas. (Sanusi, 2018) Penelitian kausalitas adalah rencana penelitian yang dirancang untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antar variabel.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Telkom Akses Batam yang berjumlah 210 orang.

#### **Sampel Penelitian**

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus slovin dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut:

Rumus:  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$  sehingga

$$n = \frac{210}{1 + 210(0,1)^2} = 67,741$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel penelitian yang digunakan sebanyak 68 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah salah satu teknik dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Bebas**

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah insentif (X1), fasilitas kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan beban kerja (X4).

#### **Variabel Terikat**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan yang diberi simbol (Y).

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang dikelola peneliti sendiri. Dengan menggunakan dua jenis data yaitu primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

### **Teknik Analisis Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Tujuan penggunaan dari uji validitas adalah untuk mengukur keabsahan dari suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan sah atau valid apabila instrumen yang digunakan dapat mengukur yang seharusnya diukur. Terdapat dua cara untuk mengetahui suatu kuesioner dinyatakan valid, (1) apabila  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel, (2) nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kuesioner tersebut valid dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka kuesioner tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indeks suatu variabel. Suatu pengukur dapat dikatakan reliabel jika dapat dipercaya dengan melihat hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan aturan keputusannya adalah jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel.

### **Teknik Analisa Data**

### **Uji Deskriptif**

Uji deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi tentang ciri-ciri atau sifat-sifat variabel utama penelitian. Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa maksud untuk menarik kesimpulan umum atau menggeneralisasi (Sugiyono, 2018).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel perancu atau residual berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah suatu model regresi penelitian memiliki korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki korelasi antar variabel independen dan tidak menunjukkan multikolinearitas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan matematis antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen dan dependen. Kriteria tes ini didasarkan pada probabilitas. Jika ambang batas signifikansi yang digunakan adalah 5%, yaitu jika probabilitas  $H_a > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas  $H_a < 0,05$  maka dianggap signifikan (Ghozali, 2018).

##### **Uji F (Simultan)**

Uji F-statistik memiliki tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian hipotesis menggunakan F-statistik adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa semuanya independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

##### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan di dalam sebuah kuesioner yang ingin diteliti. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi dari product moment (Pearson) ( $\text{sig. tailed} \leq \alpha 0,05$ ). Dengan kriteria uji validitas:

- Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r_t$ ) maka item instrument tersebut dinyatakan valid.
- Apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_h < r_t$ ) maka item instrument tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan dalam penelitian.

Adapun uji validitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Butir Pernyataan Variabel X dan Y	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1.1	0.238	0,786	Valid
X1.2	0.238	0,800	Valid
X1.3	0.238	0,839	Valid
X1.4	0.238	0,764	Valid
X1.5	0.238	0,822	Valid
X1.6	0.238	0,818	Valid
X1.7	0.238	0,815	Valid
X1.8	0.238	0,839	Valid
X2.1	0.238	0,782	Valid
X2.2	0.238	0,865	Valid
X2.3	0.238	0,790	Valid
X2.4	0.238	0,894	Valid
X2.5	0.238	0,911	Valid
X2.6	0.238	0,924	Valid
X2.7	0.238	0,876	Valid
X2.8	0.238	0,874	Valid
X3.1	0.238	0,847	Valid
X3.2	0.238	0,844	Valid
X3.3	0.238	0,939	Valid
X3.4	0.238	0,878	Valid
X3.5	0.238	0,898	Valid
X3.6	0.238	0,934	Valid
X3.7	0.238	0,887	Valid
X3.8	0.238	0,884	Valid
X4.1	0.238	0,817	Valid
X4.2	0.238	0,749	Valid
X4.3	0.238	0,710	Valid
X4.4	0.238	0,810	Valid
X4.5	0.238	0,858	Valid
X4.6	0.238	0,742	Valid
X4.7	0.238	0,845	Valid
X4.8	0.238	0,501	Valid
Y.1	0.238	0,863	Valid
Y.2	0.238	0,779	Valid
Y.3	0.238	0,742	Valid
Y.4	0.238	0,854	Valid
Y.5	0.238	0,815	Valid
Y.6	0.238	0,713	Valid
Y.7	0.238	0,881	Valid
Y.8	0.238	0,869	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel insentif (X1), fasilitas kerja (X2), kepemimpinan (X3), beban kerja (X4), dan kepuasan kerja (Y) memiliki keterangan valid untuk seluruh item pernyataan berdasarkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang memiliki nilai sebesar 0,238 hal tersebut menyatakan bahwa setiap pernyataan variabel X dan Y layak dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan dari data tabel di atas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel Insentif (X1) sebesar 0.923, variabel Fasilitas Kerja (X2) sebesar 0.952, variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0.962, variabel Beban Kerja (X4) sebesar 0.888, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.926. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrumen.

**Hasil Analisis Data**  
**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		240.839.276
Most Extreme Differences	Absolute		.089
	Positive		.089
	Negative		-.067
Test Statistic			.089
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.			
Calculated from data.			

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Keterangan
Insentif (X <sub>1</sub> )	0.923	> 0.60	8	Reliabel
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0.952	> 0.60	8	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0.962	> 0.60	8	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>4</sub> )	0.888	> 0.60	8	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.926	> 0.60	8	Reliabel

Tabel 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Dinyatakan signifikansi karena nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 yaitu  $0,200 > 0,05$  (alpha) artinya dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 4. Uji multikolinearitas

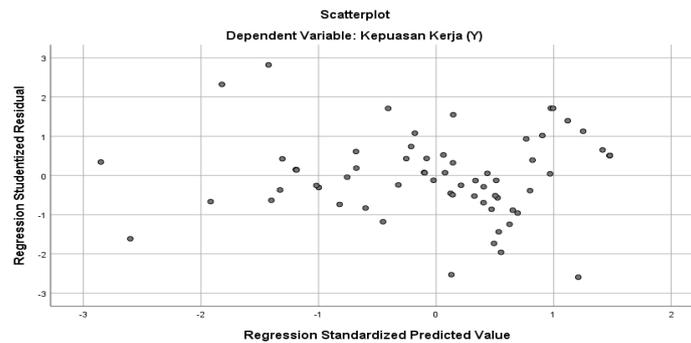
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.887	1.678		.529	.599		
Insentif	.304	.114	.314	2.655	.010	.173	5.774
1 Fasilitas Kerja	.067	.077	.084	.880	.382	.266	3.766
Kepemimpinan	.232	.096	.264	2.400	.019	.200	4.999
Beban Kerja	.345	.093	.330	3.719	.000	.308	3.242

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas variabel independen yang memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan hasil *variable inflation factor* (VIF)  $\leq 10,00$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari hasil diagram scatterplot pada uji heteroskedastisitas di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.887	1.678		.529	.599		
Insentif	.304	.114	.314	2.655	.010	.173	5.774
1 Fasilitas Kerja	.067	.077	.084	.880	.382	.266	3.766
Kepemimpinan	.232	.096	.264	2.400	.019	.200	4.999
Beban Kerja	.345	.093	.330	3.719	.000	.308	3.242

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas persamaan regresi model penelitian dapat disusun sebagai berikut:  $Y = 0,887 + 0,304X_1 + 0,067X_2 + 0,232X_3 + 0,345X_4 + e$   
 Nilai Konstanta sebesar 0,887 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu insentif (X1), fasilitas kerja (X2), kepemimpinan (X3), dan beban kerja (X4) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,887. Koefisien Insentif sebesar 0,304, fasilitas kerja 0,067,

kepemimpinan 0,232, dan beban kerja 0,345. Artinya setiap variabel Insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja pada PT Telkom Akses Batam.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas (X) secara parsial terhadap variabel dependen atau terikat (Y) dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Dengan persyaratan sebagai berikut:

(1) Jika  $sig < 0,05$ , atau  $thitung > ttabel$  maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. (2) Jika nilai  $sig > 0,05$ , atau  $thitung < ttabel$  maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 63) \\ = 1,998$$

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (2,655 > t tabel 1,998) dan nilai signifikan 0,010 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (0,880 < t tabel 1,998) dan nilai signifikan 0,382 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (2,400 > t tabel 1,998) dan nilai signifikan 0,019 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung (3,719 > t tabel 1,998) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.155.656	4	538.914	87.364	.000 <sup>b</sup>
	Residual	388.624	63	6.169		
	Total	2.544.279	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Insentif

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,364 > 2,515 F tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) dan Beban Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.838	248.367

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari tabel koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,838 atau sebesar 83,8% hal ini mempunyai arti bahwa sebesar 83,8% dari variasi variabel insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan. Sedangkan selisihnya 16,2% ( $100\% - 83,8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel insentif mempunyai thitung sebesar  $2,655 \geq$  ttabel 1,988, dan nilai signifikansi  $0,010 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses Batam.

### b. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat diketahui dari nilai thitung pada uji t variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,880 \leq$  ttabel sebesar 1,988 dan nilai signifikansi  $0,382 \geq 0,05$ . Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua dapat dinyatakan tidak diterima.

### c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel kepemimpinan mempunyai thitung sebesar  $2,400 \geq$  ttabel 1,988, dan nilai signifikansi  $0,019 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses Batam.

### d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel beban kerja mempunyai thitung sebesar  $3,719 \geq$  ttabel 1,988, dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses Batam.

### e. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Batam dalam penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai Fhitung  $\geq$  Ftabel yaitu  $87,364 > 2,515$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses Batam.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang terkumpul, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif, Kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.
2. Insentif, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Batam.

## SARAN

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Insentif terdapat indikator terendah yaitu indikator evaluasi jabatan sehingga diharapkan perusahaan agar memberikan ketepatan jumlah dan waktu pemberian insentif baik berupa bonus maupun komisi dengan menyesuaikan jabatan karyawan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
- b. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kepemimpinan terdapat indikator terendah yaitu indikator kemampuan analisis agar perusahaan perlu pengaturan manajemen SDM terutama peningkatan kualitas kepemimpinan dalam kemampuan menganalisis dimana masih diperlukannya keterlibatan pemimpin dalam membimbing karyawan bila terjadi konflik antar karyawan dan tetap membawa karyawan menyelesaikan tugas-tugas meskipun dalam kondisi yang berubah-ubah sehingga tujuan dapat tercapai dengan kerja sama antara pimpinan dan karyawan.
- c. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Beban kerja terdapat indikator terendah yaitu indikator standar pekerjaan agar perusahaan memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan karena nantinya akan memacu pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan diharapkan tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan dan loyal terhadap perusahaan.
- d. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kepuasan kerja terdapat indikator terendah yaitu indikator promosi agar perusahaan perlu memperhatikan dengan memberikan kesempatan promosi terhadap karyawannya yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang layak untuk menunjang peningkatan jenjang karir yang lebih menjamin agar karyawan merasa kemampuan mereka dihargai pada perusahaan untuk membuktikan bahwa kinerja mereka berguna dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.
- e. Bagi pembaca dan juga peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi di masa yang akan datang dengan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sehingga akan menciptakan penelitian yang lebih baik dan komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahlevi, F. (2021). Insentif, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Neo Dipatiukur Bandung - E Library Unikom. (2022). Diakses 5 Desember 2022, dari <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/5013/>
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*, 25.
- Indah Tri, L. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, Unsada).

- Indra Prawira. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Juliana, F. (2021). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kebalen Surabaya - Repository Universitas Wijaya Putra. Uwp.ac.id.
- Kardinah Indrianna Meutia, K. I. M., & Bintang Narpati, B. N. G. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*, 5(1), 42-52.
- Khoyrunnisya, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- M. Farid Noufal. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *JURNAL RELEVANSI*, 4(1), 12–20. <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/34>
- Namira, M. (2019). Pengaruh Masa Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.
- Pingkan Ratag. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado.
- Putra, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tetap Kantor PT Telkom Akses Batam.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- SUSAN, E. (2019, Agustus). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.