

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT BFI FINANCE TBK AREA SURABAYA KERJA

Rizki Agung Ramadhan
rizkiagungram22@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of organizational culture, work facility, and training on employees' work satisfaction in PT. BFI Finance Tbk Area Surabaya. Moreover, the organizational culture was examined by self-awareness, aggressiveness, personality, performance, and team orientation. Work facility was measured by spatial planning, room planning, light scene and color, also supporting elements. Furthermore, training was measured by its objective, material, method, and participants' qualification. While work satisfaction was measured by occupation, wages, promotion, supervisor, and colleagues. The research was quantitative. The population was employees of PT. BFI Finance Tbk Area Surabaya. Additionally, the data collection technique used probability sampling, in which all members of the population had the same opportunities as the sample, with the Slovin formula. In line with that, there were 70 employees as the sample. The sampling technique used simple random sampling, to collect the data from questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. The result concluded that both organizational culture and training had a positive and significant effect on employees' work satisfaction. However, the work facility had a positive but insignificant effect on employees' work satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Work Facility, Training, Work Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya. Budaya organisasi diukur dengan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, perfoma, orientasi tim. Fasilitas Kerja diukur dengan pertimbangan/perencanaan spasial, perencanaan ruangan, tata cahaya dan warna, unsur pendukung. Pelatihan diukur dengan tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel. Sampel sebanyak 70 karyawan ditentukan dengan menggunakan metode *probability sampling* berdasarkan rumus Slovin. Dan metode *simple random sampling* digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya. Sedangkan Fasilitas Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Pelatihan, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam industri pembiayaan yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan harus terus berusaha menemukan cara dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka sehingga mereka dapat mencapai target perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas, sehingga mereka dapat tetap bersaing dengan pesaing mereka. Menurut Bismala et al., (2018), ilmu pengetahuan, keahlian, teknologi, sumber daya manusia, sistem organisasi, dan manajemen yang efektif adalah beberapa faktor yang membuat perusahaan lebih kompetitif.

Hal ini terbukti pada acara penghargaan untuk *multifinance* yang diselenggarakan oleh infobank yang bernama "*Infobank Multifinance Awards*".

Ada dua belas kriteria yang digunakan untuk menilai penghargaan ini secara rinci. Dalam pendekatan pertumbuhan, ada empat kriteria, yaitu aset, pembiayaan, modal sendiri, dan laba bersih. Dalam pendekatan rasio, ada delapan kriteria, yaitu rasio pembiayaan terhadap aset total, rasio pembiayaan terhadap kewajiban, rasio kewajiban terhadap modal sendiri, rasio kewajiban terhadap modal sendiri, dan rasio biaya operasional terhadap pendapatan bersih.

Penggolongan kriteria tersebut didasarkan pada standar deviasi yang ditemukan dalam statistik perusahaan pembiayaan secara industri. Perusahaan pembiayaan juga dikategorikan berdasarkan jumlah asetnya. Terdapat enam kelas perusahaan pembiayaan: kelas pertama memiliki aset lebih dari 10 triliun rupiah; kelas kedua memiliki aset lebih dari 5 triliun rupiah; kelas ketiga memiliki aset lebih dari 1 triliun rupiah; kelas keempat memiliki aset lebih dari 500 miliar rupiah; dan kelas kelima memiliki aset lebih dari 100 triliun rupiah.

PT Manufacturer Hanover Leasing Indonesia (juga dikenal sebagai BFI Finance Indonesia Tbk) didirikan pada tahun 1982 sebagai perusahaan patungan antara pemegang saham lokal dan pabrikan Amerika *Hanover Leasing Corporation*. Perusahaan keuangan tertua di Indonesia, BFI adalah yang pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia, atau "BEI"). Di 18th *Infobank Multifinance Award 2022*, BFI Finance menerima tiga penghargaan sekaligus. BFI Finance menerima tiga penghargaan yang berbeda. Pertama, penghargaan *Titanium Trophy* dengan predikat "Sangat Bagus" selama 15 tahun berturut-turut; kedua, penghargaan "The Best Performance" dengan skor penilaian tertinggi untuk perusahaan *multifinance* beraset lebih dari Rp10 T; dan terakhir, penghargaan untuk perusahaan pembiayaan dengan peringkat "Peringkat 1". Kesuksesan yang di raih oleh perusahaan berkat para karyawan di dalamnya (Yulian, 2022). Menurut Prasetio (2020) karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan kinerja manusia yang baik dan tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) jika karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, mereka akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar tetap bisa bertahan dalam persaingan bisnis. Kepuasan karyawan yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi karena kinerja perusahaan sangat bergantung pada kepuasan karyawannya. Ini karena seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya (Sutrisno, 2019). Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Tabel 1

Data Jumlah Masuk dan keluar Karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya Tahun 2021 dan tahun 2022

No.	Bulan	2021		2022	
		Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
1	Januari	63	23	47	21
2	Februari	17	28	26	24
3	Maret	15	11	32	26
4	April	13	9	27	25
5	Mei	28	27	11	34
6	Juni	22	23	22	24
7	Juli	23	20	49	32
8	Agustus	19	26	55	41
9	September	32	32	49	34
10	Oktober	27	33	39	34
11	November	23	22	50	44
12	Desember	40	22	37	36

Sumber : PT BFI finance Tbk Area Surabaya

Dari Tabel 1 berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan PT BFI finance Tbk Area Surabaya menunjukkan bahwa selama dua tahun terakhir, pada tahun 2021 dan 2022 Ada banyak jumlah karyawan yang keluar dari pada yang masuk ke perusahaan. Pada tahun 2021 karyawan yang keluar paling banyak di bulan februari, juni, agustus, oktober dan di tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak pada bulan mei, juni. Hal ini berkaitan dengan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan tetap bekerja di perusahaan lebih lama daripada yang tidak.

Menurut Baskoro (2019) kepuasan kerja adalah bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai penting pekerjaan. Selaras dengan pendapat Afandi (2018); Bangun (2018);

Sinambela (2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama bagi seorang karyawan, karena dengan memiliki rasa puas dalam pekerjaannya, karyawan akan memaksimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang tentunya akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Dan untuk menciptakan rasa kepuasan kerja pada karyawan, beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan seperti budaya organisasi, fasilitas kerja serta pelatihan yang ada pada perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi yang membantu mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah. Sepikiran dengan Mahmudah (2019); Sulaksono (2019) Oleh karena itu, budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan, sebab budaya organisasi berkaitan dengan kebiasaan lama perusahaan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rizky et al., (2020); Purnomo dan Putranto (2020); Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Hidayat et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Baskoro (2019) fasilitas kerja adalah salah satu bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pemahaman Rivai, (2019); Sarumaha (2020) bahwa fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka, karena fasilitas membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Semakin baik fasilitasnya, semakin puas karyawan.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Murtani (2019); Prawira (2020); Lubis dan Paramita (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Rachma dan Nadhira, (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Sari, 2018) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Sependapat dengan Rosa (2019); Sutrisno (2019). Oleh karena itu, pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan, karena pelatihan berkaitan dengan

bagaimana karyawan melakukan tugasnya, menjadikan mereka profesional dibidangnya, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut ketika bekerja.

Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Sianturi et al., (2019); Wibowo (2021); Bunjamin dan Yosepha (2020) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Amar et al., (2021) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki *research gap* yang sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu budaya organisasi, fasilitas kerja, pelatihan, kepuasan kerja. Dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah jawaban baru terhadap sesuatu yang dianggap sebagai masalah. Selain itu terdapat beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) pengaruh Lingkungan Kerja dinyatakan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Purnomo dan Putranto, 2020). 2) pengaruh kepemimpinan dinyatakan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Prawira, 2020). 3) pengaruh disiplin kerja dinyatakan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Bunjamin dan Yosepha, 2020).

PT BFI Finance Tbk Area Surabaya merupakan salah satu perusahaan keuangan terintegrasi terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan yang banyak. Untuk memastikan karyawan puas di tempat kerja dan memberikan kontribusi kepada perusahaan, perusahaan harus membangun budaya kerja yang baik, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dan memberikan pelatihan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya?, (2) Apakah terdapat pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya? (3) Apakah Pelatihan berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan pada PT BFI Finance Tbk Area Surabaya? Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, menghargai pekerjaan sebagai penghargaan untuk mencapai nilai penting pekerjaan. Menurut (Baskoro 2019) kepuasan kerja adalah bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut Surdayo et al (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan tentang senang atau tidak senang mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan imbalan yang diberikan oleh instansi atau tempat dimana seorang karyawan bekerja.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi yang membantu mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah. Menurut Sulaksono (2019) budaya perusahaan merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan perilakunya dalam organisasi. Menurut Mahmudah (2019) budaya organisasi adalah pandangan yang dianut oleh setiap orang dalam suatu organisasi karena didasarkan pada kebiasaan, tradisi, dan cara kerja umum saat ini.

Fasilitas Kerja

Menurut Baskoro (2019) fasilitas kerja adalah salah satu bentuk layanan karyawan perusahaan yang mendukung aktivitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2019) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas dan yang dapat membantu dan memperlancar pelaksanaan tugas tersebut. Menurut Sarumaha (2020) Karena penting bagi karyawan untuk mempersiapkan pekerjaan mereka di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, fasilitas kerja merupakan komponen penting dari lingkungan kerja.

Pelatihan

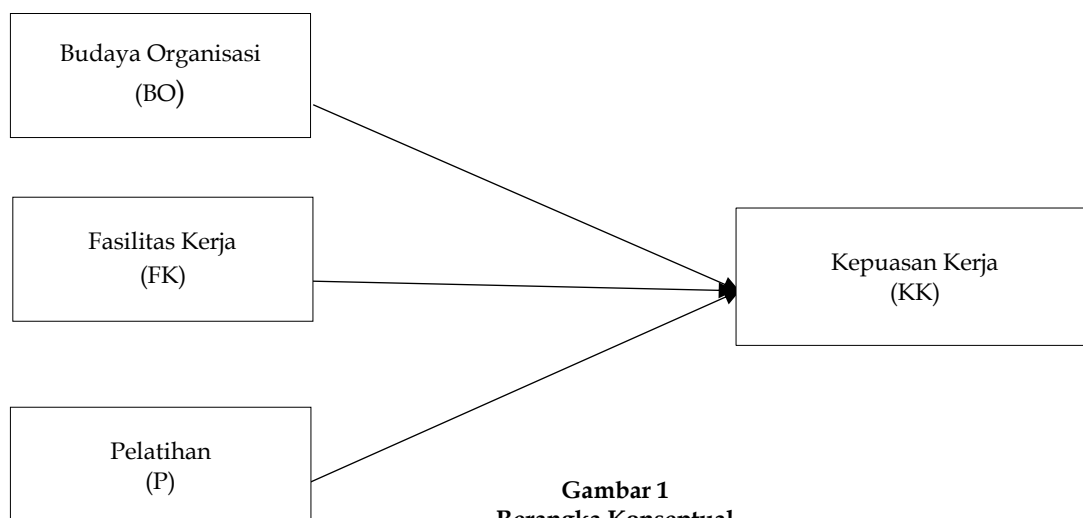
Menurut Sari (2018) pelatihan adalah proses mendapatkan, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, kinerja produk, sikap, dan etika pada tingkat kompetensi dan kemampuan tertentu sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan dan tugas. Ini juga merupakan proses untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Rosa (2019) pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Pelatihan terdiri dari rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis di bawah bimbingan seorang ahli di bidang tersebut. Sutrisno (2019) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan untuk melakukan tugas dan menggunakan peralatan kerja dengan benar.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Rizky et al., (2020); (Purnomo dan Putranto (2020); Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Hidayat et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian dari Murtani (2019); Prawira (2020); Lubis dan Paramita 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Rachma dan Nadhira, (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan hasil penelitian dari Sianturi et al., (2019); Wibowo (2021); Bunjamin dan Yosepha (2020) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Amar et al., (2021) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tujuan teoretis yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi yang membantu mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui research gap bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rizky et al., (2020); (Purnomo dan Putranto (2020); Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Hidayat et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Rivai, 2019) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas dan yang dapat membantu dan memperlancar pelaksanaan tugas tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui research gap bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Murtani (2019); Prawira (2020); Lubis dan Paramita 2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Rachma dan Nadhira, (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sari (2018) pelatihan adalah proses mendapatkan, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, kinerja produk, sikap, dan etika pada tingkat kompetensi dan kemampuan tertentu sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan dan tugas. Ini juga merupakan proses untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui research gap bahwa beberapa ada perbedaan pendapat. Adanya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Sianturi et al., (2019); Wibowo (2021); Bunjamin dan Yosepha (2020) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Amar et al., (2021) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei. Menurut Sugiyono (2020) metode survei adalah metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian berasal dari sampel populasi yang dapat digunakan untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel, sosiologi dan psikologi. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian berdasarkan filosofis positivisme (data spesifik) digunakan untuk mempelajari populasi sampel yang diberikan melalui pengumpulan data sebagai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang nantinya akan disebar kepada responden, dan semua jawaban yang diterima akan dicatat, diolah serta dianalisis untuk menciptakan kesimpulan ada atau tidaknya pengaruh dari budaya organisasi (BO), fasilitas kerja (FK) dan pelatihan (P) terhadap kepuasan kerja (KK) pada perusahaan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020), bawah sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus mewakili populasi pada penelitian. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah Probability Sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Menurut Sugiyono (2020), simple random sampling merupakan pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa ada ketentuan khusus dalam populasi. Populasi karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya meliputi tiga cabang yang berada disurabaya dan karyawan yang dijadikan populasi karyawan yang berposisi accounting, administrasi, costomer servis, human resources, marketing Penentuan besarnya sampel dalam penelitian yang dibutuhkan menggunakan purposive sampling rumus slovin yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020), jumlah sampel ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian atau derajat toleransi; e = 0.1

Maka, perhitungan untuk menentukan jumlah responden dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{233}{1 + 233 (0,1)^2} = 69,96 \text{ Responden}$$

Dari rumus tersebut, didapatkan hasil sampel sebesar 69 responden tetapi peneliti menetapkan besaran sampel sebesar 70 responden dengan asumsi akan menambah ke validitas dari data penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari pengamatan objek kajian akan diperiksa. Menurut (Sugiyono, 2020) data primer merupakan sumber informasi yang diambil dari narasumber secara langsung ke pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari melalui penyebaran kuesioner dengan Google Form yang dibagikan kepada responden karyawan PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya. Sumber data diperoleh dari karyawan PT BFI Finance Tbk Are Surabaya melalui penyebaran kuesioner tentang pengaruh budaya organisasi, fasilitas kerja, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan sasaran data yang berisikan pernyataan Menurut Sugiyono (2020), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Survei yang akan dilakukan memiliki skala likert yang dapat digunakan. Menurut Sugiyono (2020), skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Memiliki kriteria penelitian Skala likert untuk memberikan jawaban yaitu:

Tabel 2
Skala Likert pada pertanyaan-pertanyaan tertutup dalam kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Jawaban responden diperoleh besaran interval kelas *mean*, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak rata-rata penilaian responden untuk setiap variabel yang diajukan pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2020) skala *mean* ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 3
Skala Mean pada pertanyaan-pertanyaan tertutup dalam kuesioner

No.	Interval	Kategori	Skor
1.	1 < 1,75	Sangat Tidak Setuju	1
2.	1,75 < 2,5	Tidak Setuju	2
3.	2,5 < 3,25	Setuju	3
4.	3,25 < 4	Sangat Setuju	4

Sumber: Sugiyono (2020)

Skala *mean* diatas merupakan penilaian dalam menjawab pertanyaan yang ada kuesioner, sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional penelitian ini, yaitu variabel independen terdiri dari budaya organisasi, fasilitas kerja dan pelatihan. Variabel dependen terdiri kepuasan kerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Surabaya terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. kerja sama antar karyawan dan imbalan yang diberikan perusahaan ke karyawan. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi kepuasan kerja adalah sikap yang paling utama dan sering dikaji secara mendalam. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan kepuasan individu karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Surabaya, Afandi (2018) mengemukakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) pekerjaan, (2) upah, (3) promosi, (4) pengawas, (5) rekan kerja.

Variabel Independen

Budaya Organisasi

Sistem atau tata nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang di pelajari oleh suatu kelompok untuk di patuhi bersama atasan maupun karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Surabaya indikator yang digunakan untuk menilai pengaruh budaya organisasi menurut Edison et al., (2019) sebagai berikut : (1) kesadaran diri, (2) keagresifan, (3) kepribadian, (4) perfoma, (5) orientasi tim.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana yang digunakan, dipakai dan ditempati oleh pegawai PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Surabaya indikator guna untuk menjalankan

pekerjaannya. Menurut Tjiptono (2018) ada beberapa indikator dari fasilitas kerja antara lain: (1) pertimbangan/perencanaan spasial, (2) perencanaan ruangan, (3) tata cahaya dan warna, (5) unsur pendukung.

Pelatihan Kerja

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat yang diberikan oleh PT BFI Finance Indonesia Tbk Area Surabaya ke karyawannya untuk meningkatkan kompetensi ada beberapa indikator dari pelatihan Menurut Wahyuningsih (2019) indikator pelatihan sebagai berikut: (1) tujuan pelatihan, (2) materi, (3) metode yang digunakan, (4) kualifikasi peserta, (5) kualifikasi pelatih.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk menilai valid atau tidaknya sebuah kuesioner. dan berpendapat bahwa kuesioner hanya valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut, dapat menunjukkan sesuatu yang nantinya akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun kriteria uji validitas ini adalah sebagai berikut: (a) Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan tidak valid. (b) Jika r hitung $> r$ tabel, maka indikator yang diangkat pada variabel dinyatakan valid. Dan uji validitas juga dapat dikatakan valid apabila pada nilai signifikan dari indikator kuesioner yang diajukan sebagai pernyataan, sebagai berikut : (a) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan valid. (b) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka nyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), Reliabilitas merupakan alat ukur indikator kuesioner dari suatu variabel. Kuesioner akan dinyatakan reliabel jika jawaban dari seseorang dalam menjawab pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran satu kali dengan kriteria variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 dan hasilnya dapat dibandingkan ketika mengukur korelasi antar jawaban perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dapat dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.

Teknik Analisa Data

Analisa Deskriptif

Menurut Ghozali (2018), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau deskripsi dengan nilai mean, maximum, minimum, dan standar deviasi.

Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisa regresi linear berganda dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (bebas), yaitu budaya organisasi, fasilitas kerja, dan pelatihan, terhadap variabel terikat (terikat), yaitu kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua atau lebih sehingga menggunakan rumus linear berganda ini adalah rumus multiple regresi nya:

$$KK = \alpha + b_1BO + b_2FK + b_3P + e$$

KK : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

BO : Budaya Organisasi

FK : Fasilitas Kerja

P : Pelatihan
 $B_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas
 e : Standard Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi bersifat variabel independen dan dependen terdistribusi normal atau tidak. Untuk uji normalitas dapat menggunakan uji *One-sample Kolmogrov-Smirnov* dapat menentukan tingkat tidak signifikan dari data yang terdistribusi secara normal atau tidak normal dengan pedoman pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Nilai signifikan $\leq 0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan tidak normal. (b) Nilai signifikan $> 0,05$ maka artinya data tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Sementara itu model regresi yang baik memiliki model yang tidak ada korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance inflation* (VIF) dengan dasar pengambilan sebagai berikut: (a) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. (b) jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksetaraan varian dari residual pengamatan satu ke satu lainnya. Dengan kriteria, jika tidak ditemukannya ketidaksetaraan dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut homoskedastisitas. Dan sebaliknya jika ditemukannya ketidaksetaraan antara varian residual residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yang dapat di uji melalui SPSS.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018), dalam penelitian Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dengan menggunakan uji F untuk membandingkan tingkat signifikansi adalah sebesar ($\alpha=0,05$) dengan kondisi berikut : (a) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait nilai koefisiensi determinasi. Nilai perbandingan apakah koefisien determinasi layak atau tidak dapat dilihat pengikut: (a) Jika nilai (R^2) mendekati 0, berarti koefisien nya semakin kecil Penentuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak berpengaruh. (b) Jika nilai (R^2) mendekati 1, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen Ghozali (2018), pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut: (a) Jika signifikansi uji-t ≤ 0,05, Terima H1 Artinya dapat dikatakan variabel Bo, Fk, dan P berpengaruh signifikan terhadap Kk. (b) Jika signifikansi uji-t > 0,05, Tolak H1 Artinya dapat dikatakan variabel Bo, Fk, dan P tidak berpengaruh signifikan terhadap Kk.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Budaya Organisasi (BO)				
BO1	0,663		0,000	Valid
BO2	0,782		0,000	Valid
BO3	0,759	0,235	0,000	Valid
BO4	0,768		0,000	Valid
BO5	0,725		0,000	Valid
Fasilitas Kerja (FK)				
Fk1	0,713		0,000	Valid
Fk2	0,809		0,000	Valid
Fk3	0,722	0,235	0,000	Valid
Fk4	0,591		0,000	Valid
Pelatihan (P)				
P1	0,740		0,000	Valid
P2	0,685		0,000	Valid
P3	0,832	0,235	0,000	Valid
P4	0,844		0,000	Valid
P5	0,822		0,000	Valid
Kepuasan Kerja				
Kk1	0,562		0,000	Valid
Kk2	0,634		0,000	Valid
Kk3	0,632	0,235	0,000	Valid
Kk4	0,671		0,000	Valid
Kk5	0,651		0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas menyatakan hasil uji validitas dari variabel Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja keseluruhan item pernyataan r hitung > r tabel dengan nilai 0,235. Serta nilai signifikansi yang dihasilkan ≤ 0,05 mengartikan bahwa semua variabel valid, sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,788	Reliable
Fasilitas Kerja	0,676	Reliable
Pelatihan	0,844	Reliable
Kepuasan Kerja	0,619	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat menyatakan dimana seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian bersifat reliabel dan menghasilkan data yang handal atau *reliable*.

Teknik Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,961	1,685		1,757	,084
Budaya Organisasi	,202	,076	,196	2,664	,010
Fasilitas Kerja	,114	,074	,115	1,548	,126
Pelatihan	,574	,059	,732	9,791	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 2,961 + 0,202BO + 0,114FK + 0,574P + e$. (1) Nilai konstanta (a) yaitu, sebesar 2,961 nilai tersebut yang artinya bahwa variabel bebas budaya organisasi, fasilitas kerja, dan pelatihan, dapat meningkatkan pengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja sebesar 2,961. (2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (BO) sebesar 0,202 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja. (3) Koefisien regresi Fasilitas Kerja (FK) sebesar 0,114 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan searah dengan Kepuasan Kerja. (4) Koefisien regresi Pelatihan (P) sebesar 0,574 nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja. (5) Error (e_i) = menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

A. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

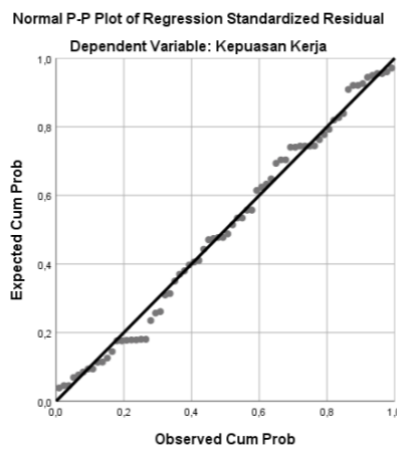
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,99164836
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,059
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hasil residual terdistribusi normal pada model regresi. Hasil ini didukung dengan adanya nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu 0,176 yang artinya dari 0,05 ($0,176 > 0,05$).

B. Grafik Normal Probabiliti Plot



Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Gambar 2

Uji Normalitas Probabiliti Plot

Pada gambar 2 menunjukkan plot P-P di mana titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, situasi di mana titik-titik tidak mengikuti atau mendekati garis diagonalnya dianggap tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

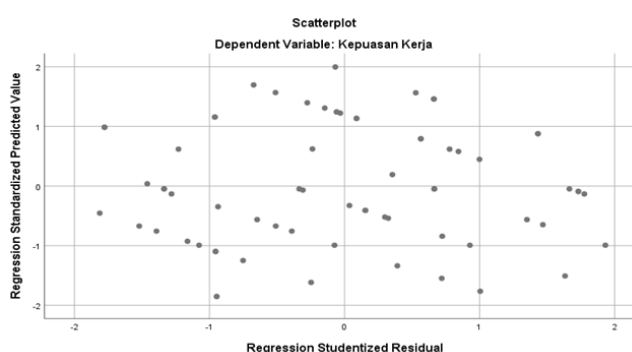
Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,991	1,009	Bebas Multikolinieritas
Fasilitas Kerja	0,968	1,033	Bebas Multikolinieritas
Pelatihan	0,964	1,038	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Pada tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 , artinya antar variabel *independent* tidak memiliki korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 menyatakan bahwa titik residual yang bervariasi atau tidak kesamaan dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk analisa selanjutnya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,948	3	40,983	39,864	,000 ^b
	Residual	67,852	66	1,028		
	Total	190,800	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian layak diuji selanjutnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,628	1,014

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Koefisien determinasi pada tabel 10 adalah 0,644 atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, fasilitas kerja, dan pelatihan mempengaruhi perubahan kepuasan kerja sebesar 64,4% sedangkan 35,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 11
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,961	1,685		1,757	,084
	Budaya Organisasi	,202	,076	,196	2,664	,010
	Fasilitas Kerja	,114	,074	,115	1,548	,126
	Pelatihan	,574	,059	,732	9,791	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 telah dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dan dijelaskan sebagai berikut: (a) Hipotesis 1 : nilai signifikansi Budaya Organisasi (BO) terhadap Kepuasan Kerja (KK), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,010. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (b) Hipotesis 2 : nilai signifikansi Fasilitas Kerja (FK) terhadap Kepuasan Kerja (Kk), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,126 Nilai ini lebih besar dari 0,05 maka fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (c) Hipotesis 3 : nilai signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja (KK), menunjukkan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t sebesar 0,010 yang berarti nilai $0,010 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. pengaruh positif dapat berarti bahwa budaya organisasi yang berlaku di PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya memiliki kebiasaan yang baik karena para karyawannya telah menaati peraturan perusahaan dengan baik. Sesuai dengan hasil mean yang tertinggi pada budaya organisasi sebesar 3,34

menunjukkan bahwa karyawan yakin telah menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik. Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang diterima, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi yang membantu mengarahkan perilaku dan menyelesaikan masalah. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa adanya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rizky et al., (2020); Purnomo dan Putranto (2020); Nofitasari dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t sebesar 0,126 yang berarti bahwa $0,126 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tidak berpengaruh signifikan artinya fasilitas kerja yang ada di PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya memiliki fasilitas kerja yang kurang baik, maka dari itu terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan. Dari hasil mean yang tertinggi pada fasilitas kerja sebesar 3,41 tertinggi menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan perlengkapan kantor yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja. Menurut (Rivai, 2019) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas dan yang dapat membantu dan memperlancar pelaksanaan tugas tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Rachma dan Nadhira, (2022) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai uji t sebesar 0,000 yang berarti nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berpengaruh positif artinya pelatihan pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya mencukupi kebutuhan karyawannya dalam bekerja, diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja. Dari hasil mean yang tertinggi pada pelatihan sebesar 3.46 menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memiliki kualifikasi pelatih untuk memberikan pelatihan/mentor kepada karyawannya sesuai standar yang baik. Menjadikan karyawan BFI Finance, Tbk Area Surabaya bekerja secara profesional. Menurut Sari (2018) pelatihan adalah proses mendapatkan, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, kinerja produk, sikap, dan etika pada tingkat kompetensi dan kemampuan tertentu sesuai dengan standar dan kualifikasi jabatan dan tugas. Ini juga merupakan proses untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui *research gap* bahwa Adanya pengaruh dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Sianturi et al., (2019); Wibowo (2021); (Bunjamin dan Yosepha (2020) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil mean indikator tertinggi

adalah “Kesadaran diri”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan yakin telah menaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan baik. (2) Fasilitas Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil mean indikator tertinggi adalah “Unsur pendukung”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mendapatkan perlengkapan kantor yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja. (3) Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil mean indikator tertinggi adalah “Kualifikasi pelatih” Dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa perusahaan telah memiliki kualifikasi pelatih untuk memberikan pelatihan/mentor kepada karyawannya sesuai standar yang baik.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut: (1) Penelitian ini fokus pada variabel Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya. (2) Objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya. (3) Jadwal penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari tahun 2023 - Maret 2023.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti mempunyai saran yaitu: (1) Manajer dihimbau untuk menjaga budaya perusahaan agar karyawan dapat membangun kerja sama tim yang solid selama bekerja di PT BFI Finance, Tbk Area Surabaya. (2) Perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas kerja yang ada di tempat kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. (3) Perusahaan harus terus melatih karyawannya untuk mengembangkan keterampilan mereka untuk kepentingan perusahaan dan karier mereka sendiri, sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Agustini, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia. UISU Press.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Amar, M., Sumardjo, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 834–847.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Baskoro, A. L. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Bismala, L., Handayani, S., & Andriany, D. (2018). Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Menengah. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. *Media Sains Indonesia*.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2009). *Business essentials*.
- Edison, Emron, I. K. dan Y. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia.
- Hasibuan, M. S. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen.

- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142-155.
- Jackson, John H., Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lubis, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan-JBMK*, 3(2), 327-339.
- Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177-188.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 709-726.
- Prasetio, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I Yonkav 6/Nk Kodam I Bukit Barisan. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 103-113.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259-266.
- Rachma, A., & Nadhira. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Puskopal Kodiklatal Surabaya. *STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya*.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Rosa, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Unit Ophir Sariak.
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Aceh Cabang Medan.
- Sarumaha, D. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics.
- Sianturi, S., Sihombing, R. D. M., Sitinjak, L. M., & Yuspantrisia, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rs Martha Friska (Bidang Keperawatan). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 203-209.
- Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Tjiptono, F. (2018). *Manajemen Jasa*. Andi Offset.
- Utami, S. D. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan. Universitas Medan Area.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 93-105.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Yulian, E. (2022). Inilah Para Peraih 18th Infobank Multifinance Awards 2022. <https://infobanknews.com/inilah-para-peraih-18th-infobank-multifinance-awards-2022/>