

Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan

The Effect of Work Climate and Work Motivation on Job Satisfaction at PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan

Tiara Aulia Pratiwi, Patisina* & Kaiman Turnip

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 30 Januari 2023; Direview: 28 April 2023; Disetujui: 11 Mei 2023

*Corresponding Email: patisina@staffuma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 orang dari populasi 102 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan total sampel. Metode pengambilan data yaitu skala likert iklim kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0,322 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinan (R^2) = 0,303 dan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. 3) Terdapat pengaruh positif signifikan iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,430 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin baik iklim kerja dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian ini hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Iklim Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work climate and work motivation on job satisfaction at PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. The hypothesis put forward is the influence of work climate and work motivation on job satisfaction. The sample in this study amounted to 102 people from a population of 102 people. The sampling technique is by using the total sample. The data collection method is the Likert scale of work climate, work motivation, and job satisfaction. Data analysis using multiple linear regression analysis model. The results of this study are: 1) There is a significant influence of work climate on job satisfaction, with a determinant coefficient value (R^2) = 0.322 and $p = 0.000 < 0.050$, meaning that the better the work climate, the higher job satisfaction. 2) There is a significant positive influence between work motivation on job satisfaction, with a determinant coefficient value (R^2) = 0.303 and $p = 0.000 < 0.050$, meaning that the better the work motivation, the higher job satisfaction. 3) There is a significant positive effect of work climate and work motivation on job satisfaction seen from the value of the determinant coefficient (R^2) = 0.430 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that the better the work climate and the higher the work motivation, the higher job satisfaction. Based on the results of this study the proposed hypothesis was declared accepted.

Keywords: Work Climate; Work Motivation; Job Satisfaction

How to Cite: Pratiwi, T.A., Patisina, & Turnip, K. (2023). Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (4): 2886-2898



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha (Hariandja, 2002). Sumber daya manusia merupakan aset penting dari organisasi, sebab sumber daya manusia diikutsertakan dalam mempertanggungjawabkan, memikirkan, dan menanggulangi masalah-masalah strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat berkaitan dengan masing-masing karakter atau sikap bahkan kepribadian dari setiap sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang menjadi salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Pada fasenya, manusia harus memasuki lingkungan pekerjaan dan bekerja keras agar mencapai hasil yang memuaskan sehingga mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji yang digunakan untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Lingkungan pekerjaan disebut dengan dunia kerja. Dalam dunia kerja terdapat berbagai ragam sumber daya manusia sehingga perusahaan harus melakukan dan menetapkan peraturan, pengukuran maupun ketentuan untuk memilih sumber daya manusia yang efektif agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan dan kepuasan kerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Gil-Galvan (2011) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerjanya pun akan menurun. Kinerja menurut Wirawan (2015) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator dari suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (As'ad, 2013) yaitu: kepuasan finansial (meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya), kepuasan fisik (mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan), kepuasan sosial (berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan), kepuasan psikologi (berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan, hal ini mencakup ketentraman/kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat).

PT. *Fastfood* Indonesia Tbk (FAST) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan dan restoran ini mengoperasikan *Kentucky Fried Chicken* (KFC). Perusahaan ini telah berdiri di dunia sejak tahun 1952 dan di Indonesia berdiri mulai tahun 1978 sehingga produk KFC sudah sangat dikenal oleh masyarakat luas. Masyarakat sebagai konsumen mempunyai persepsi yang positif dengan produk-produk KFC dan merasa puas dengan kuliner ayam goreng atau produk-produk lain yang ditawarkan oleh KFC.

Selama masa pandemi KFC Mataram Medan mengalami perubahan kebijakan baru yang harus diikuti oleh semua karyawan. Salah satu perubahan yang terjadi, adanya karyawan yang dirumahkan atau WFH (*Work From Home*) dan yang tetap bekerja di kantor atau WFO (*Work From Office*). Hal ini berkaitan dengan keputusan pemerintah mengenai pencegahan penyebaran Virus *Covid-19* di Indonesia. Menurut hasil yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara dengan salah satu karyawan mengenai WFH dan WFO, ternyata di masa ini mereka sedang mengalami pemotongan gaji dan *holding covid-19* (penahanan gaji).

Berdasarkan observasi awal di lapangan, bahwa karyawan yang diberikan perintah untuk melaksanakan WFH dari perusahaan merasa kurang nyaman dikarenakan gaji yang diberikan juga dipotong sebanyak 40% pada tahun 2020 dan terjadi *holding* sebesar 30% untuk karyawan yang melaksanakan WFO. Kemudian pada tahun 2021 semua karyawan sudah diberlakukan WFO dan mendapatkan kembali *holding* sebesar 25%. Hal ini lah yang membuat karyawan merasa



tidak puas dengan penghasilan yang mereka dapatkan tidak seperti yang biasanya mereka terima, dikarenakan holding sebesar 25% tersebut diberlakukan sampai saat ini.

Perusahaan harus memperhatikan kondisi kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga pelayanan dengan konsumen dan kualitas produk terjaga dengan baik. Seperti yang dinyatakan oleh Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi adalah mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dan mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja (Uno, 2012) adalah kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku untuk melakukan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Spector yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas ketika mereka sudah memperoleh keseluruhan 9 (sembilan) aspek kepuasan kerja sebagai berikut: Gaji, Promosi, Supervisi, Tunjangan Tambahan, Penghargaan, Prosedur dan Peraturan Kerja, Rekan Kerja, Jenis Pekerjaan, dan Komunikasi. Sedangkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja berarti tidak memperoleh secara keseluruhan 9 (sembilan) aspek kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Spector (Mariati, 2013).

Kondisi seperti ini juga memunculkan iklim kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yakni adanya keputusan pemerintah di masa pandemi *covid-19* dan perubahan kebijakan dari perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, hal ini sejalan dengan pendapat Haslam yang dikutip Tampubolon (2021) yaitu iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Terciptanya iklim kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan bekerja tanpa adanya tekanan. Sejalan dengan pendapat Keith dan Davis yang menyatakan bahwa iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan (Tampubolon, 2021).

Berdasarkan hasil observasi, terlihat sikap karyawan yang mengeluh tentang kebijakan perusahaan yang berlaku selama masa pandemi *covid-19*, misalnya: meniadakan promosi jabatan, kurangnya jaminan kesehatan, dan tidak ada *reward*. Selain itu, adanya perubahan kondisi tempat kerja dari situasi yang sepi dan sekarang kembali ramai. Beberapa hal tersebut mengakibatkan karyawan bersikap kurang baik terhadap pekerjaan yang tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan. Dengan begini karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan pun menurun.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikarenakan motivasi kerja diperlukan bagi karyawan dalam rangka pencapaian prestasi kerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan lebih keras, lebih lama, dengan kuantitas kerja yang lebih besar dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Maka memahami cara meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja dan prestasi kerja perusahaan yang maksimal. Adapun fenomena motivasi yang terjadi pada karyawan KFC Mataram Medan selama berlakunya WFH dan WFO yaitu tergambar dari sikap karyawan dan didukung dengan data absensi karyawan pada Tahun 2021 yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan selama diadakannya *holding covid-19* dan WFH.

Akibat *holding covid-19* (penahanan gaji) dan pemotongan gaji bagi karyawan, terjadi perubahan sikap karyawan yang mulai menunda pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang bersemangat ketika sedang bekerja, tidak hadir atau datang terlambat



serta pemberkasan yang berantakan dan tertunda akibat WFH yang sedang berlangsung, menggambarkan penurunan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan menurunkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Adanya penurunan kepuasan kerja pada karyawan KFC Mataram Medan yang dipengaruhi oleh iklim kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga menghadirkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Penurunan motivasi dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan KFC Mataram Medan disebabkan oleh ketidakpuasan finansial yang dialami karyawan berupa penahanan gaji sebanyak 25% hingga saat ini, bonus yang mengalami keterlambatan, hingga promosi jabatan yang ditiadakan sejak masa pandemi. Kemudian terdapat ketidakpuasan fisik yakni mencakup pengaturan waktu bekerja yang tidak baik. Selain itu, ketidakpuasaan psikologis ini yang mencakup sikap terhadap pekerjaan yang menimbulkan ketidakdisiplinan serta penurunan kualitas pekerjaan seperti merasa malas dalam bekerja dan mulai tidak nyaman dengan pekerjaannya saat ini dikarenakan adanya kebijakan baru dari perusahaan. Sejalan dengan 9 (sembilan) aspek kepuasan kerja menurut Spector yang dikutip Mariati (2013), terdapat beberapa gambaran aspek di dalam fenomena tersebut yakni karyawan tidak mendapatkan beberapa kepuasan dalam bekerja seperti, penahanan gaji, supervisi yang kurang mendukung, promosi jabatan yang mulai berkurang, kurangnya jaminan kesehatan, prosedur dan peraturan kerja yang berubah yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu pendekatan yang sumber datanya adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan metode statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Arikunto (2013) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasil.

Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah: kepuasan kerja (Y), sementara pada variabel bebas adalah: iklim kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian secara positif atau negatif yang dimiliki oleh seseorang secara individual mengenai pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari pengalaman kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Iklim kerja adalah suatu persepsi individu organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan dan mereka terima terhadap prosedur atau kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi kerja adalah suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya, yang dipengaruhi oleh kemampuan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan masing-masing individu.

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 (seratus dua) orang karyawan di kantor dan *restaurant* PT. *Fastfood* Indonesia KFC Mataram Medan.

Sampel (Sugiyono, 2014) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil harus representatif (mewakili). Adapun jumlah sampel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 102 (seratus dua) orang karyawan di kantor dan *restaurant* PT. *Fastfood* Indonesia KFC Mataram Medan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (Sugiyono, 2014) yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

Teknik pengumpulan data (Arikunto, 2013) adalah dengan mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, test, observasi, kuesioner dan sebagainya. Teknik



pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam bentuk tertulis. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2013) yang menyatakan kuesioner adalah jumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari subjek yang ingin diteliti dalam arti laporan tentang kepribadiannya atau hal yang ia ketahui. Kuesioner yang dibuat bertujuan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan kegiatan penelitian yang sedang dilakukan.

Adapun instrument penelitian adalah dengan menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *Skala Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya menyusun butir-butir instrument yang menggunakan *Skala Likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skala yang digunakan untuk mengukur Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja adalah *Skala Likert* dengan empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas sehingga alat tersebut dapat dipercaya.

Priyatno (2016) menyebutkan bahwa uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Di sisi lain, Azwar, sebagaimana dikutip Priyatno (2016), menyebutkan bahwa penilaian langsung dapat dilakukan terhadap koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan batas nilai korelasi 0,30. Kriteria validitas adalah:

Jika nilai p (*probability*) $> 0,3$ maka item tersebut valid.

Jika nilai p (*probability*) $< 0,3$ maka item tersebut tidak valid.

Priyatno (2016) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

Menurut Sekaran (Priyatno, 2016), uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas. Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka item tersebut reliabel.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka item tersebut tidak reliabel.

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Dalam analisis regresi berganda terdapat Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kriteria penentuannya jika nilai Sig $< 0,05$ atau T hitung $> T$ table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y sebaliknya jika nilai Sig $> 0,05$ atau T hitung $< T$ Tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berikutnya, selain Uji T terdapat Uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y. Selanjutnya untuk mengetahui besar persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melihat koefisien determinasi pada table *Model Summary R Square*.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Iklim Kerja

X2 = Motivasi Kerja

b₀ = besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b₁ = besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b₂ = besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sampling Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi atau $p > 0,05$ (Priyatno,2016)
2. Uji Linearitas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan reliabel bila nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* $< 0,0$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Selanjutnya sebelum data dianalisis dengan teknik regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel yang menjadi pusat perhatian, yaitu data variabel Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila $p \geq 0,05$ sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	K-S	P	Keterangan
Iklim Kerja	71,83	0,595	0,871	Normal
Motivasi Kerja	73,57	0,784	0,571	Normal
Kepuasan Kerja	82,81	0,906	0,384	Normal

Keterangan :

Mean = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

P = Signifikansi

Uji linearitas yang dimaksudkan untuk mengetahui derajat linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah Iklim Kerja dan Motivasi Kerja dapat menerangkan timbulnya Kepuasan Kerja. Yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X1 dan X2 (Iklim



Kerja dan Motivasi Kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kepuasan Kerja).

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (Iklim Kerja dan Motivasi Kerja) mempunyai hubungan yang linearitas dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja). Sebagai kriterianya, jika $P_{Linearitas} > 0.05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	Rxy	F	p	Keterangan
X1 - Y	0,567	1,470	0,101	Linier
X2 - Y	0,551	0,772	0,763	Linier

Keterangan :

- X1 = Iklim Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- Y = Kepuasan Kerja
- F = Koefisien linieritas
- p = Signifikansi

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,322 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Iklim Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Selanjutnya diketahui ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,303 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Dari hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,430 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Iklim Kerja dan semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Berikut di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Tabel 3. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koef. Det. (R^2)	P	BE%	Ket
X1 - Y	0,322	0,000	32,2%	Sig
X2 - Y	0,303	0,000	30,3%	Sig
X1.X2 - Y	0,430	0,000	43%	Sig

Keterangan :

- X1 = Iklim Kerja
- X2 = Motivasi Kerja
- Y = Kepuasan Kerja
- R^2 = Koefisien determinan X1, X2 terhadap Y
- p = Signifikansi
- BE% = Bobot sumbangan efektif X1,X2 terhadap Y dalam persen

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu menjelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa nilai



R^2 variabel Iklim Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,430, maka dapat diartikan bahwa variabel Iklim Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 43%, sedangkan 57% (100%-43%) dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,656a	,430	,418

1. Hasil Perhitungan **Mean Hipotetik**. Untuk variabel Iklim Kerja, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 28 aitem yang diformat dengan *Skala Likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$. Untuk variabel Motivasi Kerja, jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 27 aitem yang diformat dengan *Skala Likert* dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 4)\} : 2 = 67,5$. Kemudian untuk variabel Kepuasan Kerja jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 33 aitem yang diformat dengan *Skala Likert* dalam 5 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(33 \times 1) + (33 \times 4)\} : 2 = 82,5$.
2. Hasil Perhitungan **Mean Empirik**. Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis uji regresi berganda diketahui bahwa *mean empirik* variabel Iklim Kerja adalah 71,83, untuk Motivasi Kerja memiliki *mean empirik* 73,57 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki *mean empirik* 82,81.
3. Hasil Perhitungan **Kriteria**. Dalam upaya mengetahui kondisi kategori dari Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Iklim Kerja nilai SD adalah 6,774, untuk variabel Motivasi Kerja nilai SD adalah 6,482 dan untuk variabel Kepuasan Kerja nilai SD 12,084.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Iklim Kerja	6,774	70	71,83	Sedang
Motivasi Kerja	6,482	67,5	73,57	Sedang
Kepuasan Kerja	12,084	82,5	82,81	Sedang

Berdasarkan perbandingan ketiga mean di atas, mean hipotetik dan *mean empirik* maka diketahui bahwa PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan memiliki Iklim Kerja yang sedang, Motivasi Kerja yang sedang, dan Kepuasan Kerja yang sedang.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan, dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,322 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Iklim Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Nilai *mean empirik* variabel Iklim Kerja adalah 71,83 dengan nilai *Standart Deviation* adalah 6,774 yang termasuk pada kategori sedang dan nilai sumbangan efektif sebesar 32,2%. Artinya Iklim Kerja yang terdapat di PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan belum optimal yakni dengan adanya perubahan kebijakan dari perusahaan pada saat pandemi di tahun 2020 tentang meniadakan promosi jabatan, kurangnya jaminan kesehatan, dan tidak ada *reward*. Selain itu, adanya perubahan kondisi tempat kerja dari situasi yang sepi (*take away*) dan sekarang kembali ramai (*dine in*).

Hal tersebut mengakibatkan karyawan bersikap kurang baik terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, seperti berkurangnya kualitas pelayanan perusahaan kepada pelanggan. Karyawan mengeluh dan berpendapat bahwa mereka tidak bisa



menikmati pekerjaannya semenjak adanya perubahan kebijakan atau prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan merasa dengan ditiadakannya promosi jabatan, berkurangnya jaminan kesehatan dan tidak adanya *reward* lagi serta perubahan lingkungan kerja dari sepi ke ramai membuat mereka tidak bekerja secara maksimal sehingga hal ini lah yang akan membuat penurunan kualitas di perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Haslam (Tampubolon, 2021) iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku pegawai. Terciptanya iklim kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan bekerja tanpa adanya tekanan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hartawan, Dantes & Yudana (2014) dengan judul Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Bangli menyatakan bahwa terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli yang dapat dilihat melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 37,569 + 0,665X_2$ dengan Freg = 35,825 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli sebesar 0,452 dengan $p < 0,05$. Hal ini berarti makin kondusif iklim kerja, makin tinggi kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Variabel iklim kerja memberikan determinasi 39% terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja dapat dipakai sebagai prediktor kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli, atau dengan kata lain bahwa iklim kerja berdeterminasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 3 Bangli adalah sebesar 21%.

Adapun hasil penelitian lainnya dari dengan judul Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Bukit Tinggi (Susanti, 2015) menyatakan bahwa Iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Bukittinggi sebesar 46,10%. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan rasa saling terbuka, rasa saling percaya, dan sikap saling menghargai.

Selain itu penelitian lain lagi diperoleh dari Abidin (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Makassar yang menyatakan bahwa iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Makassar. Hasil uji-F (uji serentak) menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 atau jauh dibawah nilai alpha 0,05, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Maka berdasarkan hasil penelitian, dapat terlihat bahwa iklim kerja belum optimal dengan adanya perubahan kebijakan dari perusahaan pada saat pandemi di tahun 2020 tentang meniadakan promosi jabatan, kurangnya jaminan kesehatan, dan tidak ada *reward*. Selain itu, adanya perubahan kondisi tempat kerja dari situasi yang sepi (*take away*) dan sekarang kembali ramai (*dine in*), yang membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,303 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Nilai *mean empirik* adalah 73,57 dengan nilai *Standart Deviation* adalah 6,482 yang termasuk pada kategori sedang dan nilai sumbangan efektif sebesar 30,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja, begitu pun sebaliknya jika Motivasi Kerja rendah maka rendah pula Kepuasan Kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (Sakiman, 2019) motivasi adalah kemauan untuk mencapai



tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya, yang dipengaruhi oleh kemampuan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan beberapa individu. Penurunan motivasi kerja terlihat dari data absensi karyawan pada tahun 2019 yang menunjukkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan selama diadakannya *holding covid-19* dan *WFH*. Sikap karyawan yang mulai menunda pekerjaan, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (tidak bisa mengirim laporan pekerjaan ataupun bekerja disaat situasi *online*), kurang bersemangat ketika sedang bekerja, tidak hadir atau datang terlambat serta pemberkasan yang berantakan dan tertunda akibat *WFH* yang sedang berlangsung. Sehingga, terlihat bahwa adanya penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putri & Wulansari (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Bandung, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun hasil penelitian sebelumnya dari Mubaroqah dan Yusuf (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kota Bima, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Selain itu, penelitian lain lagi diperoleh dari Rahayu dan Aprianti (2020) dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pengadaian Salama Cabang Bima, menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan Uji T diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan.

Maka berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terlihat tidak baik digambarkan dengan sikap karyawan yang menunda pekerjaan, kurang bersemangat saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak hadir atau datang terlambat serta pemberkasan yang berantakan dan tertunda akibat *WFH* yang sedang berlangsung.

Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,430 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Iklim Kerja dan semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja memiliki *mean empirik* 82,81 dengan nilai SD 12,084 yang termasuk pada kategori sedang dan nilai R^2 variabel Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,430, maka dapat diartikan bahwa variabel Iklim Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan sumbangan efektif sebesar 43%, sedangkan 57% (100%-43%) dijelaskan oleh faktor lain seperti : keterampilan, hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gil-Galvan (2011) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Namun sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka kinerjanya pun akan menurun. Berdasarkan dari teori iklim kerja dan motivasi kerja diatas terlihat bahwa ketika karyawan merasakan prosedur organisasi yang sesuai dan dapat diterima oleh karyawan maka karyawan juga akan memberikan kontribusi yang baik dan benar dengan kualitas kerja mereka masing-masing. Adapun pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terlihat bahwa adanya penurunan kepuasan kerja pada karyawan KFC Mataram Medan sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa ketika iklim kerja yang diberlakukan perusahaan tidak sesuai dengan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan akan berdampak pada motivasi kerja yang dimiliki karyawan sehingga hal ini membuat ketidakpuasan dalam bekerja.



Hal ini didukung oleh hasil penelitian Diyanti, Hubeis & Affandi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor, menyatakan bahwa berdasarkan analisis SEM-PLS, diketahui bahwa motivasi kerja dan iklim berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja Tendik IPB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tendik. Nilai R-Square untuk kepuasan adalah 0,458. Artinya, motivasi kerja dan iklim kerja mempunyai kontribusi positif terhadap kepuasan 45,8 % dan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya, nilai R-Square untuk kinerja Tendik IPB adalah 0,028. Artinya, kinerja Tendik IPB dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja sebesar 2,8% dan 97,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Adapun hasil penelitian sebelumnya dari Subagia, Yudana & Divayana (2019) dengan judul Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru TK Di Kecamatan Kuta Utara, menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif signifikan secara simultan supervisi klinis kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan tunjangan profesi terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kuta Utara dengan nilai kontribusi sebesar 48,428 dan sumbangan efektif sebesar 87%.

Selain itu penelitian lain lagi diperoleh dari Yasa, Natajaya & Rihendra (2013) dengan judul Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Kuta, menyatakan bahwa terdapat determinasi antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan determinasi sebesar 46,8% dan sumbangan efektif sebesar 22,9%, dan terdapat determinasi secara bersama-sama antara kemampuan manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan determinasi sebesar 63,7%. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kemampuan manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja guru dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuta secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kepuasan kerja SMP Negeri di Kecamatan Kuta.

Berdasarkan penelitian ini, bahwa karyawan KFC Mataram Medan kurang menerima perubahan kebijakan dari perusahaan dengan meniadakan *reward*, promosi jabatan dan kurangnya jaminan kesehatan. Selain itu, karyawan juga sulit beradaptasi di lingkungan kerja yang terdapat perubahan dari kondisi sepi ke ramai dikarenakan karyawan terlanjur merasa nyaman dengan situasi yang sepi dan bersih dibandingkan dengan situasi ramai dan cenderung kotor. Disamping itu, karyawan merasakan kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang mulai datang terlambat saat masuk kantor, sering menunda pekerjaan, serta pemberkasan yg berantakan. Beberapa hal di atas menunjukkan iklim kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja, ditambah lagi adanya pemotongan gaji serta sistem holding yang diberlakukan oleh perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Maka, dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Rendahnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel yaitu Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka mereka tidak akan memperlakukan kondisi iklim kerja yang ada diperusahaan dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja maka mereka akan memperlakukan kondisi iklim kerja dan memiliki motivasi kerja yang rendah.

SIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan, dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) =



0,322 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin baik Iklim Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Nilai *mean empirik* variabel Iklim Kerja adalah 71,83 dengan nilai *Standart Deviation* adalah 6,774 yang termasuk pada kategori sedang dan nilai sumbangan efektif sebesar 32,2%. Artinya Iklim Kerja yang terdapat di PT. *Fastfood* Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan belum optimal yakni dengan adanya perubahan kebijakan dari perusahaan pada saat pandemi di tahun 2020 tentang meniadakan promosi jabatan, kurangnya jaminan kesehatan, dan tidak ada *reward*. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,303 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. Nilai *mean empirik* 3,57 dengan nilai *Standart Deviation* 6,482 yang termasuk pada kategori sedang dan nilai sumbangan efektif sebesar 30,3%. Artinya motivasi kerja terlihat kurang baik, digambarkan dengan sikap karyawan yang menunda pekerjaan, kurang bersemangat saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan tidak hadir atau datang terlambat serta pemberkasan yang berantakan dan tertunda akibat WFH yang sedang berlangsung. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (R^2) = 0,430 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada pengaruh positif Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, semakin baik Iklim Kerja dan semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja. variabel Kepuasan Kerja memiliki *mean empirik* 82,81 dengan nilai *Standart Deviation* 12,084 yang termasuk pada kategori sedang. Nilai R^2 variabel Iklim Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,430, maka dapat diartikan bahwa variabel Iklim Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 43%, sedangkan 57% (100%-43%) dijelaskan oleh faktor lain seperti : keterampilan, hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Artinya karyawan menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja dikarenakan karyawan KFC Mataram Medan kurang menerima perubahan kebijakan dari perusahaan dan karyawan merasakan kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang mulai datang terlambat masuk kerja, sering menunda pekerjaan, serta pemberkasan yang berantakan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2021). Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRAKINDO Utama Makassar Equity. *Journal of Economics, Management and Accounting*, 16(2), 82-90.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri*. Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(3), 361-361.
- Gil-Galvan, R. (2011). Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2 (8): 526-529.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hartawan, I. K., Dantes, N., & Yudana, I. M. (2014). Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 3 Bangli. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1).
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work New York*. John Witey.
- Mariati. (2013). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Tesis*. Universitas Atmajaya Yogyakarta.



- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *KINERJA*, 17(2), 222-226.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook*. Yogyakarta: Mediakom
- Putri, T. A., & Wulansari, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Telkom Bandung). *eProceedings of Management*, 7(3).
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 1(1), 30-44.
- Subagia, N. K. T. F., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profesi terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 101-110.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Susanti, D. (2015). Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di BukitTinggi. *Jurnal Ekonomi*. Vol XI, No 1.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmami*. Vol 2, No 1. E-ISSN : 2723-665X
- Uno, H. B. (2012). Teori motivasi dan pengukurannya. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasa, N., Natajaya, N., & Rihendra, K. (2013). Determinasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Kuta. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).