

**Article history:**

Received: 30 October 2021;

Revised: 02 November 2021;

Accepted: 05 November 2021;

Available online: 15 December 2021

## **Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering)**

**Suhartini<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Serang Raya

[suhartini@unsera.ac.id](mailto:suhartini@unsera.ac.id)

*This study aims to determine employee job satisfaction at the company PT. Colegon Fabricator (Engineering Division) is located in Bojonagara, Cilegon, Banten. A company engaged in steel starting from steel structures, boilers, pressure parts, container cranes, vessels and developing its business in power plan maintenance throughout Indonesia. The main highlight in this study lies in employee job satisfaction which is influenced by variables emotional exhaustion and work motivation. The method used in this study is a quantitative descriptive method with the number of samples used as many as 60 people are saturated samples. The types of data are primary and secondary with the collection techniques carried out through observation, questionnaires and literature studies, while for data analysis using IBM SPSS Statistics V.25 windows which includes instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test and also test F. The results obtained from this study are from  $df_1 = 2$  and  $df_2 = 58$  then  $F_{table}$  is 3.16. Obtained  $F_{count} > F_{table}$  ( $62,947 > 3,16$ ) and  $sig F < (0.000 < 0.05)$ . From these results, it can be concluded that Emotional Exhaustion (X1) and Work Motivation (X2) have a significant effect on Employee Job Satisfaction (Y) at PT Cilegon Fabricators.*

**Keywords: Emotional Exhaustion, Work Motivation and Job Satisfaction**

### **Pendahuluan**

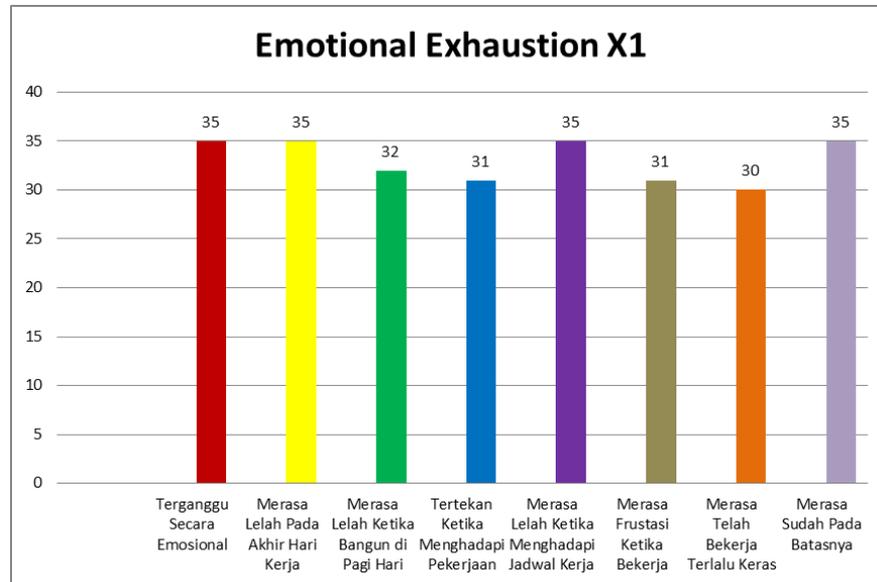
Kepuasan kerja karyawan dewasa menjadi sebuah fenomena dan dinamika yang sangat menarik bagi karyawan dan perusahaan, bagaimana tidak, ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik, maka perusahaan dipastikan dapat mencapai tujuan dengan relative cepat dan tepat. Demikian sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan belum diperoleh dengan semestinya maka perusahaan akan lambat dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa masalah yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja rendah diantaranya; tidak optimalnya keterampilan yang dimiliki yang sesuai dengan pekerjaan itu sendiri. Tentu saja akan berimplikasi pada rendahnya tanggung jawab karyawan dalam menghasilkan kinerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan adalah apabila indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, kepuasan terhadap rekan kerja sebagai mitra diabaikan. Kepuasan kerja sebagai salah satu bentuk harapan yang selalu diupayakan oleh setiap karyawan akan sangat cepat dirasakan apabila motivasi kerjanya tinggi dan tingkat kelelahan kerja (*emotional exhantion*) pada posisi standar atau nyaman. Dibawah ini adalah gambaran variable *Emotional Exhaustion*,

---

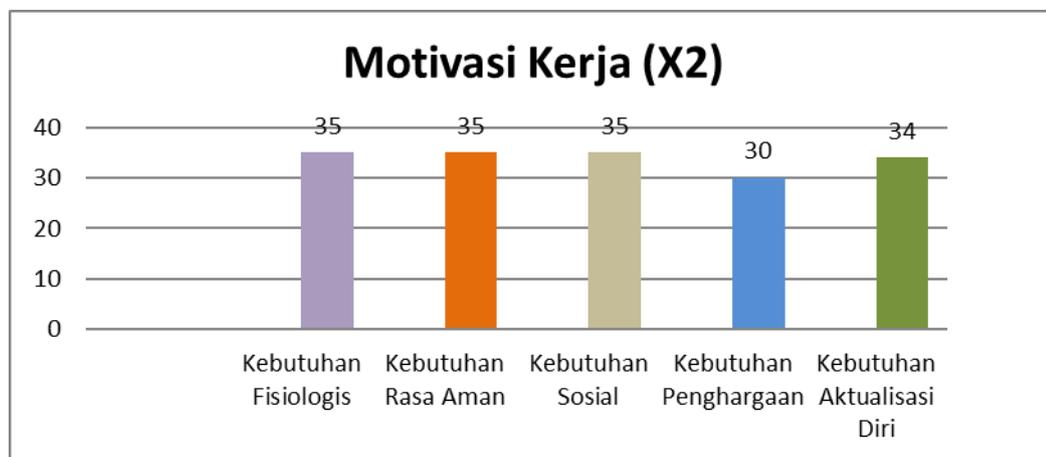
<sup>1</sup>Correspondent: Suhartini. Universitas Serang Raya. Jln Raya Serang Cilegon KM.5 Drangong-Taktakan-Serang. [suhartini@unsera.ac.id](mailto:suhartini@unsera.ac.id)

motivasi motivasi kerja dan variable Kepuasan kerja, sebagai latar belakang penelitian pada 10 orang karyawan pada PT. Cilegon Pabricators (Divisi Enggining), perhitungannya dengan skala 1 s.d 5, skor tertinggi ( $5 \times 10 = 50$ ), dan skor terendah ( $1 \times 10 = 10$ ), sehingga standar skor ( $(50/2 + 10 = 35)$ ) (Richardson et al., 2010).



**Figure 1. Variabel Emotional Exhaustion Pada PT. Cilegon Fabricators**  
Sumber data: Hasil olah data kuesioner penelitian

Berdasarkan Figure 1. teridentifikasi bahwa emotional exhaustion pada PT. Cilegon Fabricators saat ini belum optimal karena rata-rata skornya mendapat 33 dibawah standar skor.



**Figure 2. Variabel Motivasi Kerja Pada PT. Cilegon Fabricators**  
Sumber data: Hasil olah data kuesioner penelitian

Berdasarkan Figure 2. teridentifikasi bahwa Motivasi Kerja PT. Cilegon Fabricators saat ini pada kondisi belum optimal. Karena rata-rata skornya mendapat 34 dibawah standar skor 3.

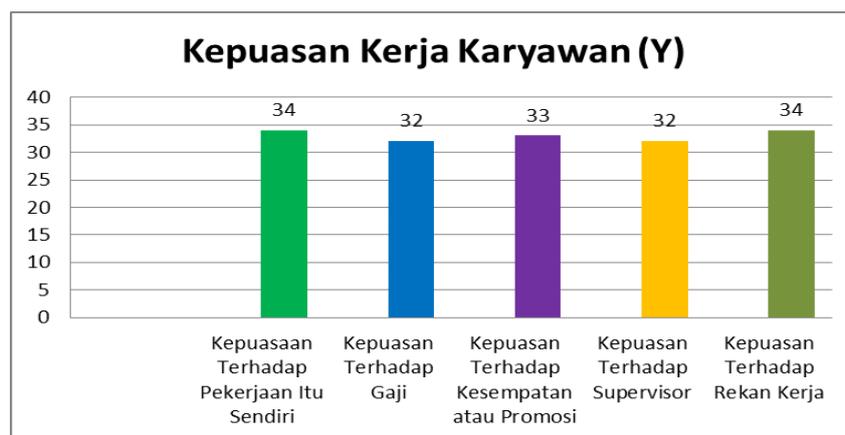


Figure 3. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Cilegon Fabricators  
Sumber data: Hasil olah data kuesioner penelitian

Berdasarkan Figure 3. teridentifikasi bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Cilegon Fabricators saat ini pada kondisi belum optimal, karena rata-rata skornya mendapat 33 dibawah standar skor 35.

Hipotesis yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; diduga *Emotional Exhaustion* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering), diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering) dan diduga *Emotional Exhaustion* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cilegon Fabricators (Divisi Engeneering).

### Tinjauan Pustaka

#### Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Suwatno, 2016) (Priansa, 2014, p. 263): “Kepuasan kerja adalah seberapa baik karyawan memikirkan pekerjaannya.” Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Wexley dan Yukl Yuli T menunjukkan dalam (Suwatno, 2016) (Priansa, 2014, p. 263): “Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Ini adalah sikap umum terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Orang Sikap terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. “Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, yang didasarkan pada evaluasi berbagai aspek pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalamannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapannya untuk pengalaman masa depan.”

#### Emotional Ekshaustion

Maslach dan Jackson, 1981:101 dalam (Poernomo, 2015, p. 21) *Emotional exhaustion* atau Kelelahan emosional juga dapat dijelaskan sebagai kelelahan emosional. Kelelahan emosional terjadi ketika stres dan kelelahan dihasilkan karena kelelahan sumber daya emosional dan kelelahan energi. Karatepe juga menambahkan dalam (Poernomo, 2015, p. 21) bahwa *emotional exhaustion* adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan dan tidak mampu mengelola peran dan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Indikator kelelahan emosional meliputi kegelisahan emosional, kelelahan di akhir pekerjaan, kelelahan ketika bangun di pagi hari, frustrasi ketika menghadapi pekerjaan, kelelahan ketika menghadapi jadwal kerja, frustrasi di tempat kerja, dan perasaan bahwa Anda bekerja terlalu keras. Merasa sudah pada batasnya.

### **Motivasi Kerja**

Abraham Sperling mengemukakan dalam (Torang, 2016, p. 21), “Motivasi diartikan sebagai suatu kecenderungan aktivitas, yang dimulai dengan dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian. Dikatakan bahwa penyesuaian adalah untuk memuaskan motivasi.” (Motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak, dimulai dengan dorongan sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian. Penyesuaian diri disebut motivasi kepuasan). Indikator motivasi kerja antara lain: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan realisasi diri (Riyanto, 2016, p. 19)

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi seluruh karyawan PT Cilegon Fabricators (Engineering Department) sebagai populasi dari penelitian ini. Jumlah karyawan PT Cilegon Fabricators (*Engineering Department*) sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014, p. 85), “*Saturation sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh karena sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cilegon Fabricator (Departemen Teknik), sebanyak 60 karyawan. Operasi variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

- a) *Emotional Exhaustion* (X1): Menurut Maslach dan Jackson, 1981:101 dalam (Poernomo, 2015, p. 21) *Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional dapat juga diartikan Seperti kelelahan emosional, ketika pekerjaan ditandai dengan kelelahan sumber daya emosional dan kelelahan energi dan stres dan kelelahan, kelelahan emosional akan terjadi.
- b) Motivasi Kerja (X2): Menurut Abraham Sperling dalam (Torang, 2016, p. 57), “Motivasi diartikan sebagai suatu kecenderungan aktivitas, yang dimulai dengan dorongan dan diakhiri dengan penyesuaian. Dikatakan bahwa penyesuaian adalah untuk memuaskan motivasi.” (Motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk bertindak, dimulai dari dorongan sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian. Penyesuaian diri disebut motivasi kepuasan).
- c) Kepuasan Kerja Karyawan (Y): Menurut Davis dan Newstrom dalam (Suwatno, 2016) (Priansa, 2014, p. 263), “Kepuasan kerja adalah seberapa baik karyawan memikirkan pekerjaannya.” Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya.

### **Methods**

Metode analisis data yang akan peneliti lakukan adalah metode deskriptif kuantitatif, yang menggunakan analisis regresi berganda, korelasi berganda, pengujian dan determinasi. Hal ini karena melibatkan perhitungan untuk menjawab pertanyaan yang akan diajukan menggunakan rumus statistik dan uji hipotesis. Selain itu, untuk melakukan pengolahan data, peneliti menggunakan Paket Statistik Ilmu Sosial (SPSS) v.25.0.

### **Uji Asumsi Klasik**

Asumsi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Uji asumsi klasik pada penelitian ini mengenai Pengaruh *Emotional Exhaustion* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cilegon Fabricators, dapat dilakukan jika data yang diuji memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Berikut ini adalah penjelasannya:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti yang kita ketahui bersama, uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai-nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik untuk ukuran sampel yang kecil akan menjadi tidak valid, sebagaimana dikemukakan oleh (Ghozali, 2013, p. 160).

### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji multikolinearitas merupakan uji keadaan dimana terdapat hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan kebalikannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan mana dari setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variabel yang dipilih, sedangkan variabel independen lainnya tidak dapat menjelaskan variabilitas. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cutoff* yang biasanya dipilih untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai  $F > 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi varians residual yang tidak sama dari semua pengamatan dalam model regresi, dan digunakan untuk menilai apakah terdapat varians residual yang tidak sama dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi model regresi adalah tidak ada masalah heteroskedastisitas. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain masih ada, disebut homoskedastisitas, dan jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Aturan pengujian ini adalah jika signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi mengalami masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model varians yang sama atau tidak adanya heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara confounding error model regresi linier pada periode t dengan confounding error pada periode t-1. Regresi tanpa autokorelasi bisa disebut regresi yang baik.

## Analisis Regresi Linier Berganda

(Sugiyono, 2014) Persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = *Emotional exhaustion*
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

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

Menurut (Ghozali, 2013, p. 97) Tes ini digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat atau variabel tetap. Koefisien determinasi dinyatakan sebagai persentase yang diketahui dari nilai R-kuadrat yang diperoleh dengan menggunakan SPSS untuk pengujian statistik.

## Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Perlu dilakukan uji signifikansi untuk setiap koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel (X) signifikan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat uji 5% berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen, maka ada variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berada pada taraf uji 5%, berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Atau sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $sig > 0,01$  (signifikan secara statistik:  $H_0$  ditolak)
- b) Jika nilai  $sig < 0,01$  (tidak signifikan secara statistik:  $H_0$  diterima)

### 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Juga menggunakan hipotesis uji statistik. F (Uji F). Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$  dengan (tingkat kesalahan 5%) adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak bila, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ : terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b)  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak bila, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ : tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## Hasil

### Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas Emotional Exhaustion (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		sig. 0.05 (5%) dan n = 60-2	
EE.1	0.561	0.254	Valid
EE.2	0.462	0.254	Valid
EE.3	0.465	0.254	Valid
EE.4	0.438	0.254	Valid
EE.5	0.353	0.254	Valid
EE.6	0.498	0.254	Valid
EE.7	0.437	0.254	Valid
EE.8	0.566	0.254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Berdasarkan data tabel di atas, untuk nilai  $r_{tabel}$  didapatkan hasil sebesar 0,254. Angka tersebut diperoleh dari hasil signifikansi 0,05, menggunakan uji dua sisi, dan jumlah sampel penelitian ini adalah 60 responden. Maka dapat disimpulkan dari data yang diperoleh bahwa semua item pernyataan pada variabel kelelahan emosional (X1) dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari hasil bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,254.

Table 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		sig. 0.05 (5%) dan n = 60-2	
MK.1	0.509	0.254	valid
MK.2	0.488	0.254	valid
MK.3	0.509	0.254	valid
MK.4	0.633	0.254	valid
MK.5	0.488	0.254	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Berdasarkan data tabel diatas, untuk nilai rtabel didapatkan hasil sebesar 0,254. Angka tersebut didapatkan dari hasil signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Kemudian dari hasil data yang di peroleh dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai rhitung yang di peroleh lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rtabel yaitu sebesar 0.254.

**Table 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		sig. 0.05 (5%) dan n = 60-2	
KK.1	0.539	0.254	valid
KK.2	0.441	0.254	valid
KK.3	0.547	0.254	valid
KK.4	0.616	0.254	valid
KK.5	0.466	0.254	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Berdasarkan data tabel diatas, untuk nilai rtabel didapatkan hasil sebesar 0,254. Angka tersebut didapatkan dari hasil signifikan 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Kemudian dari hasil data yang di peroleh dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai rhitung yang di peroleh lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rtabel yaitu sebesar 0.254.

### Uji Reliabilitas

**Table 4. Perbandingan nilai alpha dengan rtabel**

Variabel	Nilai Alpha	Rule of Themb Normally	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0.771	0.60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.756	0.60	Reliabel
Y	0.755	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil tabel uji reliabilitas di atas menggunakan metode *cronbach's alpha* untuk tingkat konsistensi variabel X1 nilai alpha 0,771, variabel X2 alpha 0,756, dan variabel Y alpha 0,755. Dalam penelitian ini masing-masing variabel memiliki reliabilitas karena *cronbach's alpha* > berasal dari koefisien korelasi sebesar 0,60 yang artinya semua alat dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap pengujian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal atau berdistribusi abnormal. Untuk mengetahui apakah hasil model regresi pada penelitian ini normal atau tidak normal, berikut ini adalah uji normalitas dengan menggunakan tabel Kolmogrov-Smirnov dan P-P *chart*.

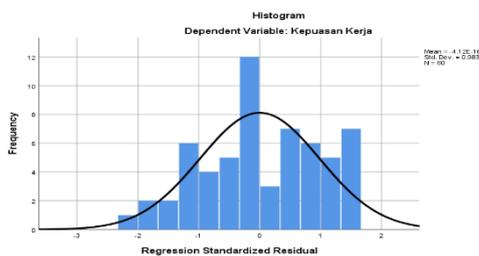
**Table 5. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68536807
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.047
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

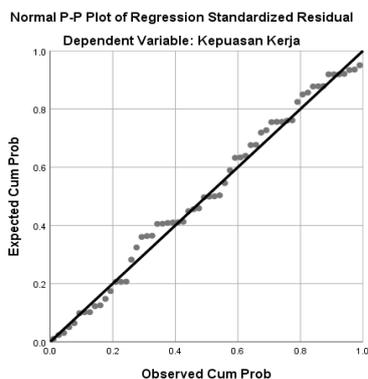
Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang diperoleh memenuhi distribusi normal. Kemudian, Anda juga dapat memeriksa uji normalitas dengan melihat hasil histogram dan kurva P P-Plot normal yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



**Figure 4. Kurva Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari kurva di atas, bila distribusi (histogram) data mengikuti pola kurva normal, maka data tersebut disebut distribusi normal. Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar histogram tampak mengikuti kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data yang diperoleh pada gambar di atas berdistribusi normal.



**Figure 5. Kurva Normal P-P Plot**

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dalam penelitian ini, penulis juga menguji P-P Plot Regresi. Berdasarkan grafik yang diperoleh pada gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan dapat dilihat bahwa kurva pada grafik terlihat mengikuti dan mendekati diagonal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dirancang untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, penulis dalam penelitian ini menggunakan metode dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Nilai yang direkomendasikan yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance harus  $>0,10$  dan nilai VIF  $<10$ .

**Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Emotional Exhaustion	.435	2.299
	Motivasi Kerja	.435	2.299

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil analisis dan pengujian ketiga variabel pada tabel di atas, tidak terdapat gejala multikolinearitas pada ketiga variabel bebas, dan dapat dilihat dari hasil perhitungan toleransi bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas. Nilai toleransinya kurang dari 10 dan dalam perhitungan VIF diperoleh dua variabel yaitu kelelahan emosional (2.299) dan motivasi kerja (2.299). Nilai VIF kedua variabel sama-sama kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat varians yang tidak sama pada residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi.

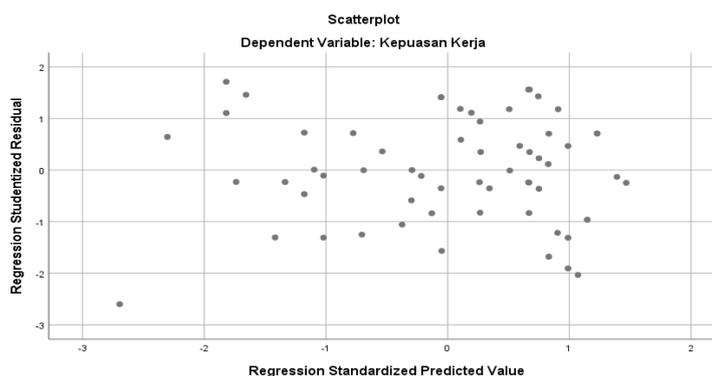
**Table 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.823	1.015		1.796	.078
Emotional Exhaustion	.018	.047	.078	.391	.697
Motivasi Kerja	-.052	.065	-.159	-.799	.428

a. Dependent Variable: abs\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil uji glejser yang dilakukan didapatkan nilai signifikan variabel kelelahan emosional sebesar  $0,697 > 0,05$ , dan variabel motivasi kerja sebesar  $0,428 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi.



**Figure 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil gambar di atas terlihat bahwa distribusi residual tidak teratur atau belum membentuk aturan tertentu. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

#### 4. Autokorelasi

Data penelitian dapat berupa data time series atau cross sectional. Untuk data cross sectional akan diuji apakah terdapat hubungan yang kuat antar data. Jika demikian, ada autokorelasi, jika ada autokorelasi, Anda harus berusaha menghindari autokorelasi. Penilaian ada tidaknya autokorelasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur nilai Durbin Watson.

**Table 8. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	1.715	2.066

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Emotional Exhaustion

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Pada Table 8., nilai hitung Durbin Watson yang dihasilkan oleh model regresi adalah 2,066. Pada tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi 5%, jumlah sampel adalah 60 (n), dan jumlah variabel (k = 2) akan menghasilkan batas atas (dU) sebesar 1,6518 dan batas bawah (dL) dari 1,5144.

Karena nilai DW lebih kecil dari batas atas (du) yaitu 1,6518 dan kurang dari  $4 - 1,6518 = 2,3482$  ( $4 - du$ ),  $1,6518 < 2,066 < 2,3482$  maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut tidak ada nilai positif atau autokorelasi negatif, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa model regresi pada model penelitian tidak memiliki autokorelasi.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics V.25, dan terdapat model kelayakan regresi linier berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Prediktor* yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak, kelayakan ini diketahui jika angka standar *Error Of Estimate* < *Standar Deviation*
2. Data harus berdistribusi normal

**Table 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.090	1.755		.621	.537
Emotional Exhaustion	.204	.081	.283	2.528	.014
Motivasi Kerja	.599	.113	.595	5.310	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil analisis diatas maka dapat diliat bahwa model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,090 + 0,204 X_1 + 0,599 X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang telah didapatkan maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 1,090 hal ini menunjukkan jika nilai dari *emotional exhaustion* (X1) dan motivasi kerja (X2) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 1,090.
2. Koefisien regresi variabel *emotional exhaustion* (X1) sebesar 0,204 hal tersebut mengartikan jika variabel bebas lain dianggap tetap dan jika *emotional exhaustion* (X1) mengalami kenaikan kesatuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan satu kesatuan atau 1 kali dari lainnya.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,599 maka hal tersebut mengartikan bahwa jika variabel independent lain dianggap tetap dan jika motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan kesatuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan satu kesatuan atau 1 kali dari lainnya.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas dapat menjelaskan atau menjelaskan persentase dan perubahan (naik turun) variabel terikat. Koefisien determinasi berasal dari koefisien korelasi, dinyatakan dalam persentase.

**Table 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.677	1.715

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Emotional Exhaustion

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Dari hasil perhitungan yang diperoleh pada Table 10., nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang disesuaikan adalah 0,677. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel kelelahan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67,7%. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dengan X2 dan Y berada pada taraf yang tinggi, dan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Statistik t

**Table 11. Hasil Uji t Hipotesis 1  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.090	1.755		.621	.537
Emotional Exhaustion	.204	.081	.283	2.528	.014
Motivasi Kerja	.599	.113	.595	5.310	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

- a) Semacam. Nilai Sig. Variabel kelelahan emosional sebesar 0,014 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan regresi berganda menghasilkan nilai thitung sebesar 2,528, dan ttabel dengan  $n = 60$  dan persentase 5% menunjukkan angka sebesar 2,00172. Artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,528 < 2,00172$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yaitu kelelahan emosional parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Nilai Sig. Variabel motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan regresi berganda menghasilkan nilai thitung sebesar 5,310, dan ttabel dengan  $n = 60$  dan persentase 5% menunjukkan angka 2,00172. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,310 > 2,00172$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Hasil Uji Statistik F

**Table 12. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	370.146	2	185.073	62.947	.000 <sup>b</sup>
Residual	167.587	57	2.940		
Total	537.733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Emotional Exhaustion

Sumber: Hasil Pengolahan Data IBM SPSS statistic V.25

Pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS Windows ver.25.0 diperoleh nilai F hitung sebesar 62.947, dan F tabel dengan  $n = 60$  dan  $k = 2$  menunjukkan nilai sebesar 3,16. Dengan nilai tersebut,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $62.947 > 3,16$ ), maka  $H_0$  ditolak. Jika  $H_0$  ditolak berarti variabel Kelelahan Emosional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cilegon Fabricators (Departemen Teknik) secara bersamaan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, mengenai pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cilegon Fabricators, penulis menyimpulkan:

Kelelahan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cilegon Fabricators Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,528 > 2,00172$ ) dan  $0,014 < (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  adalah Penolakan dan Penerimaan terhadap  $H_1$  artinya kelelahan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada pabrikan PT Cilegon.

Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cilegon Fabricators, diperoleh hasil thitung > ttabel  $5,310 > 2,00172$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT Cilegon Fabricators.

Kelelahan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dari Tabel 4.42 didapatkan nilai Fhitung > Ftabel ( $62,947 > 3,16$ ). Tingkat signifikansi  $0,000 < \text{nilai } (0,05)$  mengarah pada pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT Pabrik Cilegon.

### Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Poernomo, U. D. (2015). *Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Kasus Pada Dosen UNNES)*. UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Richardson, C. R., Buis, L. R., Janney, A. W., Goodrich, D. E., Sen, A., Hess, M. L., Mehari, K. S., Fortlage, L. A., Resnick, P. J., Zikmund-Fisher, B. J., Strecher, V. J., & Piette, J. D. (2010). An Online Community Improves Adherence in an Internet-Mediated Walking Program. Part 1: Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research*, 12(4), e71. <https://doi.org/10.2196/jmir.1338>
- Riyanto, B. P. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Alfabeta.
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.