
HYGIENE FACTOR DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ASIA PLAZA TASIKMALAYA

Mia Sumiarsih¹, Ilman Ansori², Tisy Nursafa Riandiani³, Yuli Aulia Uswatun Hasanah⁵
1,2,3,4) Faculty of Economics and Business, Universitas Mayasari Bakti
Sumiarsih27@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat individu bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja organisasi. *Hygiene factor* merupakan konsep yang sangat penting dalam teori motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan di Asia Plaza Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Asia Plaza Tasikmalaya Departemen *Fashion* yang berjumlah 96 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, Analisis Regresi Linear, dan Pengujian Hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *Hygiene Factor* di Asia Plaza memiliki skor rata-rata sebesar 418,6 dan berada dalam kategori Sangat baik. Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 423,8 dan berada pada kategori Sangat Baik. Sumbangan variabel *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Diperoleh persamaan regresi $Y = 7,571 + 0,839X$ yang berarti hubungan X ke Y adalah positif. Nilai konstanta sebesar 7,571 dapat diartikan bahwa jika variabel *Hygiene Factor* bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja bernilai positif (7,571). Koefisien regresi sebesar 0,839X menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel *Hygiene Factor* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,839. Pada pengujian hipotesis diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($17,236 > 1,661$) pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa, variabel *Hygiene Factor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *Hygiene Factor*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Job satisfaction not only provides individual benefits for employees, but also had a positive impact on organizational well-being and performance. Hygiene factor was a very important concept in motivation theory. This research aims to determine the effect of Hygiene Factor on employee job satisfaction at Asia Plaza Tasikmalaya. This research uses descriptive and correlational research methods with survey methods. The population in this research was Asia Plaza Tasikmalaya Fashion Department employees, totaling 96 people. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The analysis techniques used in this research were descriptive analysis,

correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, Linear Regression Analysis, and Hypothesis Testing. The results obtained from this research were that the Hygiene Factor at Asia Plaza had an average score of 418,6 and was in the Very Good category. Job Satisfaction had an average score of 423,8 and was in the Very Good category. The contribution of the Hygiene Factor variable to employee job satisfaction was 76%, while the remaining 24% is influenced by other variables not studied. The regression equation obtained was $Y = 7,571 + 0,839X$, which means the relationship between X and Y was positive. A constant value of 7,571 can be interpreted as meaning that if the Hygiene Factor variable had a value of 0, then the job satisfaction variable had a positive value (7,571). The regression coefficient of 0,839 X states that for every increase in the Hygiene Factor variable by 1 unit, the job satisfaction variable will increase by 0.839. In hypothesis testing, it was known that the calculated t value $>$ t table ($17,236 > 1,661$) at a significance of $0,000 < 0,05$. So it can be concluded that the Hygiene Factor variable had a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Hygiene Factor, Job Satisfaction, Regression Analysis*

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas, bahagia, dan terpenuhi dengan pekerjaan mereka. Sebuah organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan cenderung mengalami manfaat seperti peningkatan kinerja, retensi karyawan yang lebih baik, dan atmosfer kerja yang positif. Kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat individu bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kinerja organisasi.

Menurut teori motivasi Herzberg, faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor seperti gaji dan kondisi kerja dapat memberikan kepuasan minimal atau sementara. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan psikologis dan keinginan individu dalam konteks pekerjaan sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja yang berkelanjutan (Herzberg et al., 1959).

Pentingnya kepuasan kerja juga terkait dengan dampaknya terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian empiris oleh Judge, Thoresen, Bono, dan Patton (2001) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. Oleh karena itu, investasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja dapat dianggap sebagai langkah strategis untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi organisasi (Harter et al., 2002; Judge et al., 2001).

Hygiene factor merupakan konsep yang sangat penting dalam teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini, Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu faktor hygiene (kontekstual)

dan faktor motivator (konten). *Hygiene factor* terkait dengan aspek-aspek eksternal pekerjaan, seperti kondisi kerja fisik, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, dan gaji. Meskipun faktor-faktor ini tidak dapat secara langsung meningkatkan motivasi, kekurangan atau ketidakpuasan terhadap mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. (Herzberg et al., 1959). *Hygiene* faktor sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena mereka membentuk dasar yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pada kenyataannya di lapangan seringkali terjadi kesenjangan terkait dengan *hygiene factor* dan kepuasan kerja, antara harapan ideal yang diinginkan oleh teori-teori motivasi dan realitas yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Dalam kondisi ideal, organisasi diharapkan memastikan pemenuhan faktor *hygiene*, seperti gaji yang adil, kondisi kerja yang nyaman, dan kebijakan perusahaan yang mendukung. Teori motivasi dua faktor Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan dasar yang solid bagi kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Namun, dalam kondisi di lapangan, seringkali terdapat kesenjangan antara harapan ideal dan kenyataan. Penelitian empiris, seperti yang dilakukan oleh DeCharms dan Moeller (2009), menunjukkan bahwa banyak organisasi belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan terkait faktor-faktor *hygiene*. Kesenjangan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan perusahaan yang tidak selaras dengan kebutuhan karyawan atau keterbatasan sumber daya organisasi (DeCharms & Moeller, 2009).

Kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi di lapangan dapat menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan. Misalnya, jika gaji tidak memadai atau kondisi kerja tidak memenuhi standar kesejahteraan, karyawan mungkin merasa tidak terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Dalam kondisi ini, kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia (HRM) menjadi krusial untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan tersebut (S. P. Robbins et al., 2018).

PT. Asia Tritunggal Jaya (Asia Toserba) merupakan perusahaan ritel modern asli milik anak bangsa yang memiliki layanan Supermarket, Department Store. Selain di Kota Tasikmalaya, hingga saat ini Asia memiliki beberapa cabang di Kota Cirebon, Sumedang dan Garut. Untuk Asia Plaza Tasikmalaya didirikan pada tahun 2007 oleh ownernya yaitu Pak Tjong Djoen Mien.

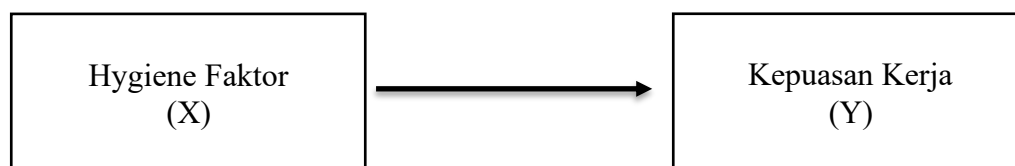
Motto dari PT Asia Tritunggal Jaya adalah dengan senantiasa mengutamakan pelayanan, kami selalu berusaha memberikan layanan yang terbaik

kepada para konsumen kami dari sisi pelayanan, produk dan harga. Visi PT Asia Tritunggal Jaya adalah menjadi pilihan utama pusat perbelanjaan masyarakat dengan tetap memberikan Pelayanan yang Terbaik, Pilihan Produk yang Lengkap dan dengan Harga yang Murah. Serta Misinya yaitu murah dan lengkap setiap harinya

Sejauh ini PT Asia Tritunggal Jaya telah berkomitmen untuk membuat kebijakan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Namun demikian dalam implementasi di lapangan tentu perlu dikaji secara empiris sejauh mana kebijakan tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul *Hygiene Factor* dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Asia Plaza Tasikmalaya

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:
“*Hygiene Factor* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Asia Plaza Tasikmalaya”.

Model penelitian disajikan pada Gambar berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODE

Objek dalam penelitian ini yakni *hygiene factor* dan kepuasan kerja karyawan pada Plaza Asia Tasikmalaya bagian *fashion*. Metode penelitian ini terdiri dari langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam rangka mengumpulkan data serta informasi yang relevan dalam rangka memperoleh jawaban atas hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian empiris yang datanya berbentuk angka. Metode ini juga digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penggunaan angket kuesioner, dan kajian literatur yang sesuai dengan judul penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asia Tritunggal Jaya Departemen Fashion yang berjumlah 96orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Data penelitian hasil observasi dan penyebaran kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan deskriptif dan uji regresi linier sederhana.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan dapat diperoleh dari penelitian ini mencakup hasil deskriptif variabel dan analisis statistik, sebagai berikut.

Implementasi Hygiene Factor di Asia Plaza Tasikmalaya

Dari rekapitulasi hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh 96 responden tentang Variabel Hygiene Factor, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Hygiene Factor

NO BUTIR	PERNYATAAN	SKOR YANG DICAPAI	KLASIFIKASI
1	Suhu dan pencahayaan ruang kerja sesuai dengan standar kenyamanan	423	Sangat Baik
2	Kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan dan fasilitas, memenuhi harapan saya	413	Sangat Baik
3	Saya merasa bahwa sistem kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan	402	Baik
4	Karyawan mendapatkan pengakuan yang memadai atas pencapaian mereka di tempat kerja.	412	Sangat Baik
5	Hubungan saya dengan atasan saya cukup baik dan mendukung	401	Baik
6	Hubungan interpersonal antarpegawai di tempat kerja saya kondusif dan positif.	417	Sangat Baik
7	Karyawan di perusahaan ini bekerja sama dalam tim dengan baik	419	Sangat Baik
8	Gaji saya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan pencapaian saya di tempat kerja	424	Sangat Baik
9	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan keamanan pekerjaan yang memadai	434	Sangat Baik
10	Kebijakan pemutusan hubungan kerja dianggap adil dan bersifat transparan oleh karyawan	441	Sangat Baik
NILAI RATA-RATA		418,6	Sangat Baik

Dari hasil Rekapitulasi yang disajikan dalam tabel 4.1 maka diperoleh hasil untuk pernyataan Suhu dan pencahayaan ruang kerja sesuai dengan standar kenyamanan, Kondisi fisik tempat

kerja, seperti kebersihan dan fasilitas, memenuhi harapan saya, Karyawan mendapatkan pengakuan yang memadai atas pencapaian mereka di tempat kerja., Hubungan interpersonal antarpegawai di tempat kerja saya kondusif dan positif., Karyawan di perusahaan ini bekerja sama dalam tim dengan baik, Gaji saya mencerminkan tingkat tanggung jawab dan pencapaian saya di tempat kerja, Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan keamanan pekerjaan yang memadai, dan Kebijakan pemutusan hubungan kerja dianggap adil dan bersifat transparan oleh karyawan berada dalam kategori sangat baik. Sedangkan pernyataan Saya merasa bahwa sistem kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan, dan Hubungan saya dengan atasan saya cukup baik dan mendukung berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, rata-rata dari Implementasi Hygiene Factor di Asia Plaza memiliki skor sebesar 418,6 dan berada dalam kategori Sangat baik.

Kepuasan Kerja Karyawan Asia Plaza Tasikmalaya

Dari rekapitulasi hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh 96 responden tentang Variabel Kepuasan Kerja, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

NO BUTIR	PERNYATAAN	SKOR YANG DICAPAI	KLASIFIKASI
1	Kondisi fisik tempat kerja dianggap nyaman oleh saya	423	Sangat Baik
2	Sistem pengakuan dan penghargaan di perusahaan ini mendukung kepuasan kerja saya	413	Sangat Baik
3	Hubungan dengan atasan dianggap positif dan mendukung	411	Sangat Baik
4	Saya merasa puas dengan tingkat keterlibatan dan dukungan rekan kerja	418	Sangat Baik
5	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	411	Sangat Baik
6	Sistem penggajian dianggap adil dan transparan oleh karyawan	427	Sangat Baik
7	Karyawan di perusahaan ini merasa diperlakukan dengan adil	426	Sangat Baik
8	Peluang untuk pengembangan karier dianggap jelas dan dapat diakses	432	Sangat Baik
9	Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan dianggap memadai	436	Sangat Baik

10	Saya merasa diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya	441	Sangat Baik
NILAI RATA-RATA		423,8	Sangat Baik

Dari hasil Rekapitulasi yang disajikan dalam tabel 4.2 maka diperoleh hasil untuk pernyataan Kondisi fisik tempat kerja dianggap nyaman oleh saya, Sistem pengakuan dan penghargaan di perusahaan ini mendukung kepuasan kerja saya, Hubungan dengan atasan dianggap positif dan mendukung, Saya merasa puas dengan tingkat keterlibatan dan dukungan rekan kerja, Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, Sistem penggajian dianggap adil dan transparan oleh karyawan, Karyawan di perusahaan ini merasa diperlakukan dengan adil, Peluang untuk pengembangan karier dianggap jelas dan dapat diakses, Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan dianggap memadai, dan Saya merasa diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya berada pada kategori Sangat Baik. Secara keseluruhan, rata-rata dari Kepuasan Kerja memiliki skor sebesar 423,8 dan berada pada kategori Sangat Baik.

Pengaruh *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan Asia Plaza Tasikmalaya

1. Koefisien Korelasi

Dari hasil Uji Korelasi menggunakan SPSS diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.757		2.410

a. Predictors: (Constant), X

Dari hasil uji korelasi Product Moment sederhana di atas, maka dapat diterjemahkan angka R di atas menunjukkan korelasi sederhana (korelasi pearson) antara variabel Hygiene Factor dengan Kepuasan Kerja dengan mengkonsultasikan ke tabel interpretasi Product Moment, angka R didapat 0,872, hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel Hygiene Factor (X) dengan Kepuasan Kerja (Y).

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh angka R Square (R^2) atau kuadrat R yang menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,760. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *Hygiene Factor* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,760, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Analisis Regresi Linier

Dari hasil output SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. Output Uji Regresi Sederhana dan Uji t *Hygiene Factor* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.571	2.136		3.544	.001
	X	.839	.049	.872	17.236	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Dari hasil uji regresi sederhana pada table 4.2 di atas, maka dapat diterjemahkan bahwa berdasarkan perhitungan di atas persamaan regresi untuk pengaruh *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,571 + 0,839X$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas terlihat skor *Hygiene Factor* sebesar 0,839, maka setiap peningkatan *Hygiene Factor* (X) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan skor kepuasan kerja karyawan 0,839X berarti hubungan X ke Y positif.

4. Uji Signifikansi (Uji t)

Berdasarkan hasil dari output SPSS pada Tabel 4.2 diperoleh t hitung sebesar 17,236. Kemudian dilakukan uji signifikansi dengan mengkonsultasikan t hitung ke t tabel pada signifikansi 5%. Maka diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,984. Karena nilai thitung > t tabel

(17,236 > 1,984) pada signifikansi 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Hygiene Factor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari rekapitulasi hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh 96 responden tentang Variabel *Hygiene Factor* diperoleh nilai Rata-rata sebesar 418,6 berada pada kategori Sangat baik dan untuk Variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 423,8 berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini sesuai dengan motto Asia Plaza yang berkomitmen untuk membuat kebijakan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan.

Pengujian pengaruh *Hygiene Factor* terhadap Kepuasan Kerja menyimpulkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi diperoleh r hitung sebesar 0,872 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *Hygiene Factor* dengan Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh *Hygiene Factor* terhadap kepuasan kerja sebesar 76%.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan

$Y = 7,571 + 0,839X$ yang berarti hubungan X ke Y adalah positif. Nilai konstanta sebesar 7,571 dapat diartikan bahwa jika variabel *Hygiene Factor* bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja bernilai positif (7,571). Koefisien regresi sebesar 0,839 X menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel *Hygiene Factor* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,839.

Pada variabel ini diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (17,236 > 1,984) pada signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa, variabel *Hygiene Factor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan *Hygiene Factor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima dan hipotesis nihil (H_o) yang menyatakan. *Hygiene Factor* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa *Hygiene factor* merupakan konsep yang sangat penting dalam teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini, Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu faktor *hygiene* (kontekstual) dan faktor motivator (konten). *Hygiene factor* terkait dengan aspek-aspek eksternal pekerjaan, seperti kondisi kerja fisik, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, dan gaji. Meskipun faktor-faktor ini tidak dapat secara langsung meningkatkan motivasi, kekurangan atau ketidakpuasan terhadap

mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan dan demotivasi. (Herzberg et al., 1959). Hygiene faktor sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena mereka membentuk dasar yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hygiene Factor di Asia Plaza memiliki skor rata-rata sebesar 418,6 dan berada dalam kategori Sangat baik.
2. Kepuasan Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 423,8 dan berada pada kategori Sangat Baik.
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan persentase sumbangan variabel Hygiene Factor terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76% sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 7,571 + 0,839X$ yang berarti hubungan X ke Y adalah positif. Nilai konstanta sebesar 7,571 dapat diartikan bahwa jika variabel *Hygiene Factor* bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja bernilai positif (7,571). Koefisien regresi sebesar 0,839X menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel *Hygiene Factor* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,839. Pada pengujian hipotesis diketahui nilai t hitung $>$ t tabel ($17,236 > 1,984$) pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa, variabel *Hygiene Factor* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, dapat diajukan beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut, antara lain :

1. Bagi Asia Plaza, perlu mempertahankan dan meningkatkan Hygiene Factor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terutama pada sistem kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan hubungan antara atasan dengan bawahan.
2. Bagi karyawan hendaknya dapat menggunakan *hygiene factor* yang sudah tersedia dengan sebaik-baiknya
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memilih responden dari divisi lain yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Harliyanti, S. W. (2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Seiabudi, Medan*. Universitas Sumatera Utara.

-
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work, New York, 1959. *EL Trist et. Al., Organizational Choice (London, 1963)*.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). *Organizational Behavior 16e*. Pearson.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. In *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).
- Syarhril, N. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*.