

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE WELL-BEING AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE PLANTATION SERVICE OF SOUTH
SUMATERA PROVINCE**

**PENGARUH EMPLOYEE WELL-BEING DAN FASILITAS KERJA TER-
HADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Bella Putri Agiska¹, Susi Handayani², Try Wulandari³

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang^{1,2,3}

2022510146@students.uigm.ac.id¹, susihandayani25@yahoo.co.id², wulan@uigm.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee well-being and work facilities on employee job satisfaction at the Plantation Office of South Sumatra Province. This research employs a quantitative approach involving 78 civil servant employees selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 24. The results indicate that employee well-being and work facilities have a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. These variables explain 54.8% of the variation in job satisfaction, while the remaining 45.2% is influenced by other factors outside this study. This study is expected to provide useful insights for organizations in improving employee job satisfaction.

Keywords: Employee Well-Being, Work Facilities, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee well-being dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 78 pegawai ASN sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee well-being dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 54,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Employee Well-Being, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan transformasi digital telah mengubah pola kerja organisasi di berbagai sektor, termasuk lembaga pemerintahan. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat agar tetap mempertahankan efektivitas dan daya saing. Rini dan Suharnomo (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era digital sangat bergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara adaptif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai elemen utama yang menentukan keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson (2020) menegaskan bahwa SDM merupakan aset utama yang berkontribusi terhadap keberlangsungan organisasi serta menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif.

Dalam organisasi sektor publik, keberhasilan pengelolaan SDM tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif

dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu indikator utama kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap tugas pekerjaan, yaitu bagaimana pegawai menilai kenyamanan, tingkat tantangan, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kinerja pegawai (Dessler, 2020).

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya employee well-being dan fasilitas kerja. Employee well-being mencerminkan kondisi fisik, mental, dan sosial pegawai yang memungkinkan mereka bekerja secara efektif serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tapas Kray et al. (2021) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan pegawai yang baik akan mendorong peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta sistem pendukung administrasi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Kristanti & Hariyanti, 2024).

Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Sejumlah pegawai menyampaikan bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan belum selalu mendapatkan umpan balik maupun penilaian kinerja yang jelas dari atasan.

Selain itu, bentuk apresiasi terhadap hasil kerja pegawai masih dirasakan belum merata, baik dalam bentuk pengakuan non-finansial maupun kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan tertentu. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan perasaan dihargai dalam bekerja dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, kondisi employee well-being pegawai juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu pribadi, terutama pada saat beban kerja meningkat. Di samping itu, dukungan organisasi terhadap kesejahteraan non-finansial pegawai masih terbatas, seperti perhatian terhadap kondisi psikologis, pemberian penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek fasilitas kerja. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat keterbatasan dalam ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja yang harus digunakan secara bergantian serta kondisi ruang kerja yang kurang mendukung kenyamanan. Selain itu, pemanfaatan fasilitas teknologi dan sistem administrasi belum sepenuhnya optimal, sehingga dalam beberapa kondisi pegawai memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini tentu dapat memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Padahal, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Asmawati dan Alie (2023) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas sistem dalam organisasi.

Selain itu, kondisi employee well-being pegawai juga belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu pribadi, terutama pada saat beban kerja meningkat. Di samping itu, dukungan organisasi terhadap kesejahteraan non-finansial pegawai masih terbatas, seperti perhatian terhadap kondisi psikologis, pemberian penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan juga ditemukan pada aspek fasilitas kerja. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat keterbatasan dalam ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja yang harus digunakan secara bergantian serta kondisi ruang kerja yang kurang mendukung kenyamanan. Selain itu, pemanfaatan fasilitas teknologi dan sistem administrasi belum sepenuhnya optimal, sehingga dalam beberapa kondisi pegawai memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Apabila fasilitas kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat dengan kondisi employee well-being dan fasilitas kerja. Apabila kedua faktor tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka kepuasan kerja pegawai cenderung menurun. Padahal, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam

menjaga motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa employee well-being dan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Bhoir dan Sinha (2024) menyatakan bahwa employee well-being berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Kasmir (2022) menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah daerah, khususnya di bidang perkebunan, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh employee well-being dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori *Organizational Behaviour*

Teori perilaku organisasi (*organizational behavior /OB*) digunakan sebagai grand theory dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara faktor individu dan faktor organisasi dalam membentuk sikap serta perilaku kerja pegawai. Teori ini menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh interaksi antara lingkungan kerja, hubungan sosial, serta kebijakan organisasi.

Menurut Tremblay et al. (2016), perilaku organisasi merupakan kajian sistematis mengenai tindakan individu dan kelompok di tempat kerja serta penerapan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, Adewumi (2020) menjelaskan bahwa perilaku organisasi bersifat multidisipliner karena menggabungkan konsep dari psikologi,

sosiologi, antropologi, dan ilmu lainnya untuk memahami perilaku pegawai. Sementara itu, Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa perilaku organisasi berfokus pada bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam organisasi serta bagaimana perilaku tersebut dapat diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, teori perilaku organisasi digunakan untuk menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti kesejahteraan, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti fasilitas kerja. Interaksi antara kedua faktor tersebut akan membentuk sikap, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

B. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) digunakan sebagai middle range theory yang menjembatani grand theory dengan variabel penelitian. Teori ini menjelaskan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Dessler (2005), MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Armstrong (2009) juga menegaskan bahwa praktik MSDM yang baik, seperti perhatian terhadap kesejahteraan pegawai dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, MSDM berperan dalam menjelaskan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan employee well-being dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai merupakan bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang

tepat, kedua faktor tersebut akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

C. Hipotesis

Berdasarkan teori perilaku dan manajemen sumber daya manusia, dapat dijelaskan bahwa kondisi kesejahteraan pegawai serta dukungan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Employee well-being mencerminkan kondisi fisik, psikologis, sosial, dan emosional pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan baik cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, lebih termotivasi, serta lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian Sabil (2021) yang menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berperan dalam menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja. Pegawai yang didukung oleh fasilitas yang baik cenderung merasa lebih diperhatikan oleh organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Elvina dan Aliya (2024) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara simultan, employee well-being dan fasilitas kerja saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja. Kesejahteraan memberikan dukungan psikologis, sedangkan fasilitas kerja memberikan dukungan operasional dalam pelaksanaan tugas. Penelitian S. Lestari et al. (2025) dan Merlyana dan Turmudhi (2024) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Employee Well-Being berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

Teori perilaku organisasi menjelaskan bahwa kondisi individu dalam organisasi, termasuk kesejahteraan fisik dan psikologis, sangat memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai (Robbins & Judge, 2022). Employee well-being mencerminkan keadaan kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, dan emosional. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, lebih termotivasi, serta mampu bekerja secara optimal. Kondisi tersebut akan mendorong munculnya kepuasan kerja karena kebutuhan dasar dan psikologis karyawan terpenuhi.

Penelitian Penelitian Sabil (2021) menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kondisi kesejahteraan yang baik akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan itu, penelitian Yang et al. (2024) juga menemukan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat employee well-being yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₂: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa penyediaan fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi dalam

meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai (Dessler, 2005). Fasilitas kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, cepat, dan efisien. Selain itu, fasilitas yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

penelitian Monde et.al (2022). menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang didukung dengan fasilitas kerja yang baik akan merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja. Penelitian Efando dan Iskandar (2024) juga menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian Isti et.al (2024), yang menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti kepemimpinan dan kompetensi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

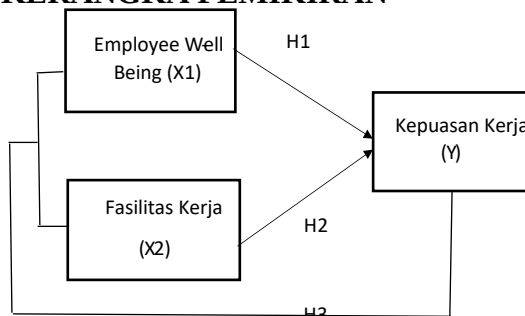
H₃: Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.

Teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor organisasi. Employee well-being sebagai faktor individu memberikan dukungan psikologis dan emosional bagi karyawan, sedangkan fasilitas kerja sebagai faktor organisasi memberikan dukungan operasional dalam

pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Penelitian S. Lestari et al. (2025) menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Merlyana dan Turmudhi (2024) juga menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika kesejahteraan karyawan dan fasilitas kerja dikelola secara bersama-sama, maka akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa employee well-being dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memungkinkan pengukuran numerik, konsistensi, dan generalisasi hasil (Sugiyono, 2020). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan dengan objek penelitian pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee well-being dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 78 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 pegawai ASN.

C. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen instansi serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui metode:

1. Observasi (pengamatan) sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, fasilitas, serta aktivitas pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai employee well-being, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai.
3. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung landasan teori dalam penelitian.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Employee Well-Being (X_1) merupakan kondisi kesejahteraan pegawai yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan emosional (Dong & Yan, 2022). Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kepuasan Kerja
2. Kepuasan Hidup
3. Ekspresi Positif
4. Emosi Negatif

Fasilitas Kerja (X_2), Fasilitas Kerja (X_2) merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan (Robbins & Judge, 2022). Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kenyamanan Ruang Kerja
2. Ketersediaan sarana dan alat kerja
3. Akses terhadap teknologi pendukung
4. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan kondusif

Kepuasan Kerja (Y) merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya (Tremblay et al., 2016). Indikator yang digunakan meliputi:

1. Kepuasan Terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Dukungan dan komunikasi dari atasan
4. Pengakuan dan kesempatan pengembangan diri

Skala pengukuran yang digunakan penelitian ini adalah skala ordinal dengan pendekatan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk mencari nilai karakteristik responden menggunakan SPSS versi 24. Dalam penelitian ini, 78 responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan Lama bekerja.

Tabel 1. Berdasarkan jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	37	47.4
	Perempuan	41	52.6

Total	78	100.0
-------	----	-------

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan data dari kuesioner, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (52,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 37 orang (47,4%) dari total 78 responden. Ini menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, sehingga memberikan gambaran karakteristik pegawai dalam menganalisis variabel penelitian.

Tabel 2 Berdasarkan Usia

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	< 25 tahun	8	10.3
	26-35 tahun	29	37.2
	36-45 tahun	32	41.0
	> 46 tahun	9	11.5
	Total	78	100.0

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berada pada usia 36–45 tahun sebanyak 32 orang (41,0%), diikuti usia 26–35 tahun sebanyak 29 orang (37,2%). Sementara itu, usia <25 tahun sebanyak 8 orang (10,3%) dan usia >46 tahun sebanyak 9 orang (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga dinilai memiliki kemampuan yang optimal dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Tabel 3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	10	12.8
	Diploma (D3)	4	5.1
	Sarjana (S1)	42	53.8
	Magister (S2) / Doctor (S3)	22	28.2
	Total	78	100.0

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 42 orang (53,8%), diikuti Magister (S2) sebanyak 22 orang, SMA/SMK sebanyak 10 orang, dan

Diploma (D3) sebanyak 4 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan perguruan tinggi, sehingga mendukung pemahaman yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4 Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja			
		Frequency	Percent
Valid	<5 Tahun	14	17.9
	6-10 Tahun	43	55.1
	11-15 Tahun	17	21.8
	>16 Tahun	4	5.1
	Total	78	100.0

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa Mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun sebanyak 43 orang (55,1%), diikuti 11–15 tahun sebanyak 17 orang (21,8%), kurang dari 5 tahun sebanyak 14 orang (17,9%), dan lebih dari 16 tahun sebanyak 4 orang (5,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja menengah sehingga memiliki pemahaman yang cukup dalam pelaksanaan tugas.

Uji Validitas

Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 24 dengan metode Pearson Correlation. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 78 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,223 ($\alpha = 5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Employee Well-Being (X1)

Item	R hitung	R table	Ket.
Employee Well-Being 1	0,616	0.223	Valid
Employee Well-Being 2	0,595	0.223	Valid
Employee Well-Being 3	0,639	0.223	Valid

Item	R hitung	R table	Ket.
Employee Well-Being 1	0,616	0.223	Valid
Employee Well-Being 4	0,771	0.223	Valid
Employee Well-Being 5	0,628	0.223	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel employee well-being memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,223, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan variabel dengan baik, serta kuesioner yang digunakan dapat mengukur secara akurat dan konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Item	R hitung	R table	Ket.
Fasilitas Kerja 1	0,563	0,223	Valid
Fasilitas Kerja 2	0,609	0,223	Valid
Fasilitas Kerja 3	0,786	0,223	Valid
Fasilitas Kerja 4	0,569	0,223	Valid
Fasilitas Kerja 5	0,745	0,223	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel fasilitas kerja memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,223, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan variabel dengan baik serta kuesioner yang digunakan dapat mengukur secara akurat dan konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	R hitung	R tabel	Ket.
Kepuasan Kerja 1	0,691	0.223	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,575	0.223	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,637	0.223	Valid
Kepuasan Kerja 1	0,674	0.223	Valid

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja 1	0,632	0.223	Valid

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil pengujian Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai corrected item-total correlation > 0,223, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan variabel dengan baik serta kuesioner yang digunakan dapat mengukur secara akurat dan konsisten.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila dilakukan pengukuran secara berulang. Pengujian ini dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS 24). suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 8. Hasil uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	CA	Kriteria	Hasil
1.	Employee Well-Being (X ₁)	0.661	0.6	Reliabel
2.	Fasilitas Kerja (X ₂)	0.672	0.6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0.639	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026.

Pada *value* lebih dari 0,60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang di uji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur arah serta besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independent yaitu Employee Well-Being (X₁), Fasilitas Kerja (X₂) terhadap satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Adapun hasil pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a	
Model	Understandardized B
1 (Constant)	5.779
Employee Well-Being	0.494
Fasilitas Kerja	0.266

Sumber: Data diolah, 2026

Dari hasil pengujian, dapat dilihat dari *Understandardized Coefficients* maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,779 + 0,494 + 0,266 + e$$

- Koefisien regresi Employee Well-Being (X₁) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Employee Well-Being akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,494. Nilai signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
- Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X₂) sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Fasilitas Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,266. Nilai signifikansi 0,002 (<0,05) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

Tabel 10. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)		3,293	0,002
Employee Well-Being	0,537	5,856	0,000
Fasilitas Kerja	0,298	3,258	0,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2026.

Diketahui nilai signifikansi untuk variabel Employee Well-Being (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 5,856 >

1,992 (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Employee Well-Being (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kemudian nilai signifikansi untuk variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,258 > 1,992$ (t tabel), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya koefisien regresi signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Kasmir, 2022). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada tingkat 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 (Constant)	45,403	0,000 ^b
Employee Well-Being		
Fasilitas KerjaX2		
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja		

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $45,403 > F_{tabel}$ 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa

besarnya persentase hubungan variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Besarnya persentase dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2) dengan melihat pedoman interpretasi koefisien determinasi.

Tabel 12. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-100	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Lemah
0,00-0,199	Sangat Lemah

Adapun koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat dari *model summary* sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Determinasi Koefisien

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 ^a	0,548	0,536	1,238
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Employee Well-Being				

Sumber: Data diolah, 2026.

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,740, yang berada pada interval 0,60–0,799, sehingga dapat dikategorikan memiliki hubungan yang kuat antara variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja dan Employee Well-Being, dengan variabel dependen Kepuasan Kerja Pegawai.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,548, yang berarti bahwa sebesar 54,8% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan employee well-being. Sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah

sebesar 53,6%, sehingga model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Employee Well-Being Terhadap Kepuasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Employee Well-Being (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,494, nilai t hitung 5,865 ($>1,992$), dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kesejahteraan yang baik mencerminkan adanya dukungan organisasi, rasa aman, dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga mendorong terbentuknya sikap kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yang et al., (2024) yang menyatakan bahwa employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,266, nilai t hitung 3,258 ($>1,992$), dan signifikansi 0,002 ($<0,05$). Dengan demikian, H_2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Fasilitas kerja yang memadai mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga mendorong terbentuknya sikap kerja yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Handayani (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan pegawai.

Pengaruh Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan bahwa Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,740 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 mengindikasikan bahwa 53,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara parsial, Employee Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,494, nilai t hitung sebesar 5,865 ($>1,992$), dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Selanjutnya, Fasilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317, nilai t hitung sebesar 3,258 ($>1,992$), dan signifikansi 0,002 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang

memadai mampu meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

Jika dibandingkan, Employee Well-Being memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Fasilitas Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan pegawai menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara fasilitas kerja berperan sebagai faktor pendukung.

Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa kesejahteraan dan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam membentuk sikap dan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa sejahtera dan didukung oleh fasilitas yang memadai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Yang et al. (2024), yang menyatakan bahwa employee well-being dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan pegawai serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini, yang berfokus pada pengaruh Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Employee Well-Being berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1 diterima).
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_2 diterima).
3. Employee Well-Being dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran pada penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai serta mengoptimalkan fasilitas kerja secara berkelanjutan guna mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja.
2. Bagi pegawai, diharapkan dapat memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal serta menjaga kesejahteraan diri agar kinerja dan kepuasan kerja dapat terus meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alie, M. F. A. (2023). *Dampak kepuasan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi*. Asmawati, 8(1), 57-69.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of management practice of human resource*. Empresarial. <https://t.ly/POxU>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research. *Future Business Journal*, 10(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00382-w>
- Dessler, G. (2005). *The strategic role of human resource management*.

- Human Resource Management Journal*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dong, J., & Yan, S. (2022). A multicriteria approach for measuring employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.795960>
- Elvina, I., & Aliya, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1332-1341. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v4i5.2135>
- Efandosa, J., Iskandar, H. (2024). Analysis of work facilities and leadership style on employee performance at Le Meridien Hotel Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7585-7597. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Isti, J., Purnamasari, E. D., & Kurniawan, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Patria Anugrah Sentosa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 903-911. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.3549>
- Kasmir. (2022). Pengantar metodologi penelitian untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis. Depok: PT Raja Grafindo Persada. Indriani, A., Hasibuan, A. B., Isnawati, A., Wahyuningsih, S. A., & Persada, Kristanti, N., & Hariyanti, D. (2024). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dan kepuasan pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45-58. <https://doi.org/10.31002/jim.v12i1.23456>
- Lestari, S., Indiworo, H. E., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan employee well-being terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1, 1-13.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Merlyana, S., & Turmudhi, A. (2024). Optimalisasi kinerja karyawan melalui kualitas pelayanan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1385-1393. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4828>
- Monde, M., Jhnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192
- Rini Rini, R., & Suharmono. (2021). The role of human resource management in facing digital transformation in public sector organizations. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 8(2), 105-114.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behaviour* (19th ed.). Pearson Education.
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh employee well-being dan job satisfaction terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341-1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.

Bandung: Alfabeta.

- Tapas Kray, M., Singh, A., & Patel, R. (2021). Employee well-being: A multidimensional approach. *Human Relations Journal*, 74(6), 987-1004.
<https://doi.org/10.1177/00187267211023456>
- Thomas Adewumi. (2020). *Organizational behaviour: Definition and concept*.
<https://tau.edu.ng/assets/media/docs/organizational-behaviour-bus-322-1720097185.pdf>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2016). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 48(4), 263-277.
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing job performance: The critical roles of well-being, satisfaction, and trust in supervisor. *Behaviour Sciences*, 14(8).
<https://doi.org/10.3390/bs14080688>