BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan peran yang penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang besar pada setiap kegiatan perusahaan agar tercapainya tujuan bersama. Penting bagi perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang baik, karena hal tersebut berguna dalam pemanfaatan Sumber Daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasaan kerja mencerminkan bagaimana seseorang dalam menghadapi pekerjaan dan menanggapi berbagai masalah yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu organisasi harus menyadari dan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tujuan organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Setiap individu memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya adalah bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif tersebut, perusahaan menjadi sulit untuk dapat membuat karyawannya memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan masalah umum yang banyak terjadi dalam setiap instansi pemerintah maupun perusahaan termasuk pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. PT. Supra Primatama Nusantara merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang telekomunikasi berbasis internet dan tv kabel.

Sesuai dengan indikasi peneliti kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara terlihat belum pada tingkat optimal. Hal tersebut tercermin dari data yang peneliti dapat berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Human Capital PT. Supra Primatama Nusantara yakni berupa data keterlambatan karyawan, kehadiran (absensi) karyawan dan keluarnya karyawan. Data terkait hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Table 1.1

Data Keterlambatan Karyawan 2016

Tahun	Bulan	Keterlambatan
2016	Januari	15
	Februari	10
	Maret	12
	April	17
	Mei	21
	Juni	25
	Juli	28
	Agustus	33
	September	39
	Oktober	32
	November	34
	Desember	36
Jumlah Keterlambatan		**302**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan keterangan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa adanya peningkatan keterlambatan karyawan pada bulan januari sampai dengan desember. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah pada PT. Supra Primatama Nusantara. Permasalahan ini terjadi disebabkan banyak karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara. Kendala ini disebabkan karyawan merasa bahwa antara sesama rekan kerja tidak saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kemampuan perusahaan kedepannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Table 1.2

Data Ketidakhadiran Karyawan tahun 2016

Tahun	Bulan	Ketidakhadiran
2016	Januari	2
	Februari	6
	Maret	2
	April	5
	Mei	7
	Juni	9
	Juli	8
	Agustus	6
	September	10
	Oktober	12
	November	14
	Desember	17
Jumlah Ketidakhadiran		**98**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Kemudian berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada periode tahun 2016. Hal ini disebabkan pada menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan rasa malas untuk datang ke kantor yang berdampak pada ketidakhadiran karyawan. Permasalahan ini disebabkan para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan baik tugas pokok dan non pokok harus selalu dalam sepengetahuan atasan. Hal tersebut dapat mengakibatkan para karyawan merasakan adanya tekanan yang membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat berakibat pada efektivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan secara bersama-sama sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing dengan kompetitor dari perusahaan lain.

Tabel 1.3

Karyawan keluar tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan *Re-sign*	Presentase
2014	95	2	2,10%
2015	98	6	6,12%
2016	105	12	14,28%
Rata-rata			7,5%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan keterangan Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan yang keluar dari tahun 2014 sampai dengan 2016 yaitu 7,5% (8 karyawan) per tahun dan mengalami peningkatan keluarnya karyawan setiap tahunnya. Hal tersebut diindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah pada perusahaan PT. Supra Primatama Nusantara. Permasalahan tersebut terjadi disebabkan banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja pada saat bekerja di PT.Supra Primatama Nusantara. Masalah ini disebabkan karena karyawan tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga karyawan merasa kurang mendapatkan pengalaman dan peningkatan dalam bekerja. Kendala ini dirasa akan berdampak pada menurunnya kelangsungan kegiatan perusahaan mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang harus dimiliki setiap pegawai. Jika setiap pegawai tidak memiliki kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan berakibat terhambatnya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah disepakati secara bersama-sama.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan rendahnya

kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Hasil pra riset dapat dilihat pada table 1.4

Tabel 1.4

Hasil Prariset

No	Faktor	Jawaban		Persentase Ketidakpuasan
		Ya	Tidak	
1	Apakah Beban Kerja yang anda hadapi sesuai dengan harapan anda?	8	22	73%
2	Apakah Lingkungan Kerja di perusahaan sesuai dengan harapan anda?	10	20	67%
3	Apakah Gaya Kepemimimpinan atasan anda sesuai dengan harapan anda?	17	13	43%
4	Apakah Budaya Organisasi tempat anda bekerja sesuai dengan harapan anda?	16	14	47%
5	Apakaha Gaji dan Kompensasi ditempat anda bekerja sesuai dengan harapan anda?	20	10	33%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan table diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari keseluruhan 105 karyawan, peneliti mendapatkan 2 hasil bahwa faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah Beban Kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 73% dan faktor kedua adalah Lingkungan Kerja frekuensi jawaban 67%.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan mendapatkan pekerjaan melebihi pekerjaan pokok mereka. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya target perusahaan namun jumlah

karyawan tidak mengalami peningkatan. Sehingga banyak karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi kapasitas yang seharusnya dan menyebabkan kelelahan.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan merasa kelelahan karena terlalu memaksakan tubuh mereka. Akibatnya, beberapa karyawan yang sudah merasa kelelahan menjadi tidak fokus pada saat bekerja sehingga secara tidak sengaja menyebabkan mereka tertidur dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Waktu penyelesaian yang telah ditentukan tidak imbang dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Hal ini menyebabkan karyawan harus bekerja pada jam lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, padahal pada jam normal saja mereka sudah kelelahan.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan, peneliti mendapatkan informasi bahwa permasalahan lingkungan kerja PT. Supra Primatama yaitu pada ruang kerja dan tata letak ruangan dengan tidak tersedianya ruang kerja sesuai dengan divisi masing-masing, kemudian juga tidak tersedianya penyekat ruangan antara satu divisi dengan divisi lainnya. Hal ini menyebabkan, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berdiskusi dengan teman sesama divisi pada saat melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama.

Dengan tidak adanya penyekat ruangan, hal ini memungkinkan terjadinya kebocoran rahasia antar divisi yang mengakibatkan tidak terjadinya kerjasama

yang baik kedepannya. Jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan maka akan dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Spector (1997) yang menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan sering dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, dan kelelahan yang semua dapat mempengaruhi retensi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Obiora & Iwuoha (2013) stres dalam pekerjaan karena masalah yang berbeda seperti kelebihan beban kerja, perilaku rekan kerja, dll menjadi berbahaya bukan untuk dirinya sendri tetapi untuk organisasi yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan yang berada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuaasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi gambaran beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
2. Untuk mengatahui apakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?
4. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Supra Primatama Nusantara

   Memberikan informasi mengenai apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Dapat digunakan untuk tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa dengan menambahkan variabel lain.

3. Bagi Universitas Negri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

   Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untukmenambah wawasanmahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan menurut judul penelitian yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Supra Primatama Nusantara, yang akan diterangkan pada penjelasan di bawah ini.

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki sifat individual. Setiap manusia mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Semakin banyak seorang individu mendapatkan tujuan yang dia inginkan dalam melakukan pekerjaan maka hal itu dapat meningkatkan tingkat kepuasaan kerja individu tersebut. Sebaliknya, apabila seorang individu tidak mendapatkan tujuan yang dia inginkan dalam melakukan pekerjaan maka hal itu akan dapat menurunkan tingkat kepuasaan kerja individu tersebut.

Menurut Priansa “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaanya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaanya atau sebagai hasil

penilaian pegawai terhadap pekerjaanya[1]. Rivai mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya[2]. Menurut Locke kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang akibat persepsi bahwa pekerjaan sesorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu[3]. Greenberg dan Baron menjelaskan bahwa *"job satisfaction as individuals positive or negative attitude toward their jobs"*[4]. Pernyataan tersebut dapat diartikan sebagai sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, Newstrom berpendapat *"job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feeelings and emotions with which employees view their work"*[5]. Pernyataan tersebut dapat diartikan sebagai kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan dan emosi dengan apa yang karyawan lihat dari pekerjaan mereka. Robins mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif[6].

---

[1] Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kpuasan Kerja Karyawan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia". MODUS Vol.27, 2015, p. 141-162

[2] Ridwan Baraba, Esti Margiysanti Utami, Wijayanti, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepusan Kerja Karyawan Universitas Muhammdiyah Purworejo Dengan keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemodarisasi, Vol. 10, No. 1, Januarri 2014 SEGMEN *Jurnal dan Bisnis,*2014 p. 69

[3] Raymond et. al. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai keunggulan Bersaing* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 20

[4] Greenberg dan Baron. *Behavior in Orgnizations* (Pearson Prentice Hall, 2008), p. 148

[5] Mc Graw-Hill. *Oragnizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th editon, 2010), p. 220

[6] I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, Pengaruh Beban Kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015, p. 3937

Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean menyatakan "Kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya"[7]. Jika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya maka mereka selalu positif dalam menyikapi pekerjaan.

Sintesis dari kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik senang atau tidak senang yang merupakan hasil dari evaluasi apa yang diharapkan dengan apa yang diperolehnya dalam bekerja.

2.1.1.1 Faktor dan Dimensi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dikemukakan oleh ahli dapat memepengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

Menurut Dewi faktor-faktor yang dapat mempangaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan
2. Kesempatan untuk berprestasi
3. Kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi[8]

Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang menarik dan penuh tanangan sehingga karyawan tidak bosan dan monoton dalam bekerja. Memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja maupun diluar pekerjaan. Kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi

[7] Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Galia Indonesia, 2004), p. 128
[8] I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi indrawati, *Op. Cit*, p. 3938

agar dapat karyawan tingkat taraf dan kesejahteraan hidup. Menurut Hasibuan faktor-faktor yang dapat memenuhi kepuasan kerja antara lain:

1. Balas jasa yang adil
2. Penempatan yang sesuai dengan keahliannya
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap pemimpin
7. Pekerjaan yang monoton atau tidak[9]

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh balas jasa yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, berat pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kondusif untuk bekerja, peralatan-peralatan yang dapat menunjang dalam melakukan pekerjaan, sikap seorang pemimpin dalam mengayomi karyawan dan pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Tonny terdapat 5 dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menggunakan Job Descriptive Index (JDI) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah dan gaji
3. Kesempatan promosi

[9] Siti Arofah, Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. Vol 1, No.1, Februari 2015, p. 53

4. Kepenyeliaan supervisor
5. Rekan kerja[10]

Pekerjaan itu sendiri yang disukai oleh karyawan tersebut, dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar, tantangan dari pekerjaan itu sendiri apakah dapat meningkatkan minat kerja serta pengalaman karyawan dalam bekerja, dan tidak mendapatkan pekerjaan yang monoton. Balas jasa pekerjaan atas apa yang dikerjakan oleh pekerja harian sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati disebut upah. Sedangkan, balas jasa untuk karyawan tetap dan dibayarkan secara perodik disebut gaji.

Memberikan kesempatan untuk para karyawan mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan disebut kesempatan promosi. Memberikan dorongan ataupun dukungan kepada karyawan disebut penyelia. Sedangkan, karyawan lain yang memberikan dukungan dan membantu dalam melakukan pekerjaan disebut rekan kerja

Pendapat lain dari Badeni menjelaskan apa saja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi

[10] Tonny Setiawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Platinum 2012), p. 165

6. Lingkungan kerja[11]

Pekerjaan itu sendiri yaitu, pekerjaan yang berisi dengan kemampuan karyawan dan mendapatkan tantangan dalam bekerja. Gaji adalah bayaran karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan serta karyawan tersebut. Rekan kerja adalah karyawan yang tingkatannya sederejat dan dapat membantu dalam hal membantu pekerjaan maupun memberikan motivasi antar sesame karyawan.

Atasan yaitu seseorang yang tingkatnya diatas karyawan biasa yang dapat memberika arahan bagaimana karyawan harus bekerja agar dapat memajukan perusahaan. Promosi adalah kesempatan yang diberikan atasan atau sederajat agar para karyawan mendapat peningkatan jabatan untuk meningkatakan taraf hidup yang lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan menunjang kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya Gibson *et al.* menjelaskan bahwa kepuasan kerja berdasarkan lima dimensi yaitu:

1. Job (pekerjaan)
2. Pay (pembayaran)
3. Promotion opportunities (kesempatan promosi)
4. Supervisor (penyelia)
5. Co-workers (rekan kerja)[12]

[11] Badani, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Bandung, alfabeta, 2013), p. 43

[12] James L. Gibson, et al, *Oraganizatian Behavior*, *Structur*e, *Processes*. (New York: McGraw Hill, 2012), p. 102

Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pembayaran yang sesuai dengan pengalaman karyawan selama bekerja. Kesempatan promosi jabatan agar karyawan dapat mendapatkan pengalaman yang lebih dalam bekerja. Penyelia adalah atasan yang selalu dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam bekarja. Sedangkan, rekan kerja adalah sesama karyawan yang saling memberikan masukan positif pada saat bekerja.

Rivai berpendapat kepuasan kerja berdasarkan atas enam dimensi, yaitu:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan[13]

Sintesis dari kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik senang atau tidak senang yang merupakan hasil dari evaluasi apa yang diharapkan dengan apa yang diperolehnya dalam bekerja. Maka dari itu, kepuasan kerja mempunyai lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

[13] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta, 2004), p. 479

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai sifat individual. Setiap individual mempunya tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Semakin tinggi aspek yang didapatkan dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

Menurut Aruan dalam penelitiannya ada tiga teori tentang kepuasan kerja diantaranya yaitu:

1. Discrepancy Theory (Teori Perbandingan)
2. Teori Keadilan
3. Teori Dua Faktor dari Herzberg[14]

Menurut Wexly & Yukl Teori Perbandingan (*Discrepancy*) dikembangkan oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan tercapai jika tidak terdapat perbedaan antara yang diinginkan dengan yang dipersepsikan pada kenyataanya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar minimum, makan semakin besar pula ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaanya.

Menurut Adams Teori Keadilan menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya pada orang lain tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda. Secara umum diketahui

[14] Aruan & Fahri, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Apartemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, MODUS, Vol. 27, 2015, p. 145

bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan tentang yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan baginya. Sebaliknya ketidakadilan apabila perlakuan yang diterimanya dirasa merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan penelitiannya, dikembangkan gagasan bahwa terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaanya yaitu intrinsic dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek yang berasal dari dalam dirinya. Jadi berhubungan dengan *job content*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yaitu kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar dirinya. Faktor ini berhubungan dengan *job content*. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan hal-hal yang berada di lingkungan kerja ada disekitarnya (*job content*)

Rivai mengemukakan tiga teori kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory)
2. Teori Keadilan (Equity theory)

3. Teori dua faktor[15]

Teori Ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai

Teori Keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Sedangkan, Teori Dua Faktor mengemukakan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variable yang kontinu. Teori ini merumuskan karateristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

[15] Veithzal Rivai. *Op. Cit*, p. 475-476

2.1.2 Definisi Beban Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan, atasan memberikan tugas dimana dapat diartikan sebagai beban yang menjadi tanggung jawab dari karyawan tersebut dan harus diselesaikan bahkan dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini definisi kerja menurut Suwatno, yaitu:

> "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi[16]".

Menurut Hart, ia mendefinisikan bahwa "Beban kerja sebagai *the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task*"[17]. Hal ini dapat diartikan yaitu beban kerja adalah hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan mental dalam pemrosesan dan jumlah yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas. Kemudian, menurut Sunarso bahwa "Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan"[18]. Sedangkan menurut M.B Ali "Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar

---

[16] Julia Anita, Nasir Aziz, dan Mukhlis Yunus, Pengaruh Penempatan dan Beban kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampak Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana*, Universitas Syiah Kuala, Vol.2, No.1, 2013, p. 70

[17] Dhini Rahma Dhania, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi ada Medical Representatif di kota Kudus, *Jurnal Psikolog* Universitas Muria Kudus, Vol.I, No.1, 2010, p. 16

[18] Diani Dwi Trisianawati, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang, Tugas Akhir Karya Ilmiah, Universitas Dian Nusantoro Semarang, 2014, p. 7

untuk dikerjakan sebagai tanggungan"[19].Kemudian, Kamaruddin juga menjelaskan definisi beban kerja, yaitu:

"Beban kerja adalah proses perencanaan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat diberikan kepada seseorang"[20].

Dapat diartikan bahwa beban kerja dalam suatu unit kerja dan karyawan akan berbeda-beda. Sedangkan, menurut Meshkati mengemukakan bahwa "Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntuan pekerjaan yang harus dihadapi"[21]. Menurut Hariyono *et al*. berpendapat bahwa "Beban kerja adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan"[22]. Kemudian, Menpan dalam Dhania mengemukakan bahwa "Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu"[23]. Jadi, setiap karyawan akan terbagi rata untuk pembagian tugas pada setiap perusahaan.

Selanjutnya, menurut pendapat Riggio bahwa "Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stress

[19] *Ibid.*
[20] Kamaruddin Ahmad, *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2004, p. 23
[21] Anggit Istianto dan Heru Suprihadi, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 3, No.7, 2014, p. 5
[22] Putu Melati Purbaningrat Yo, dan Ida Bagus Ketut Surya, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, 2015, p. 115
[23] Dhini Rahma Dhania, *Loc. Cit,* p. 16

kerja"[24].Pada saat bekerja kemudian diharuskan selesai dengan secepat mungkin maka dapat diartikan diberikan tenggang waktu untuk segera menyelesaikannya. Pendapat ini juga dukung oleh Spector. Sedangkan, menurut pendapat Spector "Work load is defined as demands assigned on the employee by the job"[25]. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.

Sintesis dari beban kerja adalah sekumpulan tuntuan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor dan Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar masukkan beban kerja kedalam faktor intrinsik dalam pekerjaan, yaitu:

1. Tuntutan Fisik.
2. Tuntutan tugas[26]

Kondisi fisik yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat melihat bahwa kondisi fisik karyawan harus tetap dalam keadaan sehat. Karena itu, karyawan harus diperhatikan kesehatannya dengan memberikan istirahat yang cukup dan tempat kerja sesuai pada standar yang telah ditentukan.

---

[24] Putu Melati Purbaningrat Yo, dan Ida Bagus Ketut Surya, *Loc. Cit* , p. 115

[25] Nooraini Mustapha, Examing Faculty Workload as Antecent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia, Business and Management Horizons, Vol. 1, No. 1, 2013, p. 13

[26] Sinta Monika, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Galamadia Bandung Perkasa, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia, 2015, p. 11

Tuntutan tugas yang berlebih menyebabkan timbulnya kelelahan pada fisik karyawan. Beban kerja yang diluar kapasitas akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara langsung. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, sebagai berikut:

a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit "Kuantitatif" yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit "Kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

James L Gibson berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Tanggung jawab.
2. Harga diri[27].

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil

[27] James L. Gibson, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarata: Erlangga, 2010), p. 173-177

yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, ketrampilan dan kemampuan mereka (harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif.

Menurut Tarwaka, terdapat tiga dimensi yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Beban waktu (time load)
2. Beban usaha mental (mental effort load)
3. Beban tekanan psikologis (psychological stress load)[28]

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas atau kerja. Beban usaha mental yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

Menurut Aminah Soleman, indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor ekternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
a. Tugas (Task).
b. Organisasi Kerja.
c. Lingkungan Kerja
2. Faktor internal[29]

Tugas meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut,

[28] Tarwaka, *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*, (Solo: Harapan Press, 2011), p. 131
[29] Sinta Monika, *Op. Cit*, p. 14

beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya. Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, ssstem kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja ekternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Sintesi dari beban kerja adalah sekumpulan tuntuan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan. Maka dari itu, beban keja mempunyai tiga dimensi yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

2.1.3 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan variabel yang mendukung agar terciptanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Menurut Nitisemito “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalakan tugas-tugas yang dibebankan

pimpinan kepadanya"[30]. Menurut Anoraga dia menyatakan "bahwa lingkungan kerja yang baik untuk mendukung pekerjaan adalah lingkungan yang memiliki fasilitas perlengkapan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja"[31].

Selanjutnya Edy mengemukakan lingkungan kerja seperti dibawah ini:

"Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut"[32].

Menurut Mangkunegara, "lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pancapaian produktivitas kerja"[33]. Dari aspek-aspek diatas diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga produktivitas karyawan tetap semaksimal mungkin.

Handaru *et al.* menjabarkan tentang lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan

[30] Agustina Kombong, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako, *Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015, p. 137-144

[31] *Ibid.*

[32] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), p. 116-120

[33] Anwar Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), p. 105

lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan"[34].

Dari penjelasan tersebut, lingkungan kerja mempunyai dua bentuk yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkingankerja non fisik. Lingkungan kerja mempunyai andil dalam penyelesaian pekerjaan karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerja.

Berikut ini definisi lingkungan kerja menurut Gomes sebagai berikut:

"Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya[35]"

Menurut Agus Ahyari, mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja"[36]. Selanjutnya, menurut Mardiana "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjannya sehari-hari"[37]. Dalam suatu lingkungan kerja, perusahaan harus bisa membuat karyawan nyaman pada saat bekerja.

Sintesis dari lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik ataupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

---

[34] Handaru, A.W., Utomo, T. & Ketut, R.S. (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol, 4 (1), p. 117

[35] Intan Rachmadhani, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahyono, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang dalam Rangka Upaya Meningkatkan Prosionalisme SDM), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No.1, 2014, p. 3

[36] Dewan dan Subowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), p. 86

[37] Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2005), p. 15

2.1.3.1 Faktor dan Dimensi Lingkungan Kerja

Pendapat mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan Sedarmayanti menjadi dua, yaitu:

1) lingkungan kerja fisik, dan
2) lingkungan kerja non fisik[38].

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang berada disekitar tempat kerja karyawan yang berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung dan dapat berpengaruh pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Namun, lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan dapat pula mempengaruhi para karyawan dalam melakukan koordinasi untuk menuntaskan pekerjaan.

Kemudian dia menerangkan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya ialah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Privasi ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja

[38] Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengatahuan Tentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar* (Bandung: Mandar Maju, 2009), p. 21

8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja[39]

Hal diatas membuktikan bahwa pentingnya fasilitas yang memadai dan keadaan lingkungan yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas didalam kantor. Karena, jika faktor-faktor tersebut tidak bisa berjalan sesuai dengan seharusnya maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Selain itu, menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Kebisingan
7. Jaminan terhadap keamanan[40]

Pewarnaan lingkungan kerja yang harus sesuaidan direncanakan dengan baik agar memberikan efek positif untuk karyawan sehingga dapat meningkat konsentrasi juga gairah kerja agar bisa bekerja dengan maksimal. Kebersihan

[39] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Bandar Maju, 2008), p. 21

[40] Leonardus Bintoro Surodilogo, Analisi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, 2010, p. 16

tempat kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja dalam sebuah perusahaan. Penerangan yang baik dalam ruangan bisa menunjang visibilitas karyawan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Pertukaran udara yang lancar dapat meningkatkan kesehatan karyawan dan kenyamanan dalam ruangan atau gedung.

Musik juga dapat membuat rileks karyawan pada saat bekerja agar mereka tidak mudah stress. Perusahaan harus bisa meminimalkan gangguan-gangguan dari luar kantor yang membuat karyawan terganggu pada saat dalam kantor. Jaminan keamanan yang terpercaya dalam perusaahan akan membuat para karyawan merasa aman dan tidak khawatir akan bahaya yang mengancam mereka.

Suparjati mengatakan bahwa, lingkungan kerja pada setiap kantor harus mempunyai lingkungan fisik yang harus diatur dan dipikirkan secara baik-baiknya, yaitu:

1. Kesehatan
2. Penyediaan fasilitas
3. Perlindungan keselamatan kerja[41]

Persyaratan yang terkait dengan kesehatan adalah sebagai berikut:

1. Bangunan, perlengkapan dan perabotan harus terpelihara kebersihannya.
2. Ruang kantor tidak boleh berkesan terlalu sesak.
3. Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruangan.
4. Peredaran udara bersih harus diusahakan dalam ruang kerja.

[41] Suparjati, *Tata Usaha dan Kearsipan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2005), p. 81

5. Penerangan ruang kerja harus memadai.

Persyaratan yang terkait dengan penyediaan fasilitas adalah sebagai berikut:

a. Harus disediakan kamar kecil/kamar mandi bagi para pekerja dan tamu. Sebaiknya tersedia pula ruang cuci muka/tangan dengan air hangat, sabun dan handuk kecil.
b. Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan.
c. Harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dicapai petugas pada waktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.
d. Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki apabila diperlukan.

Persyaratan yang terkait dengan perlindungan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lantai harus dijaga agar orang tidak mudah tergelincir. Tangga diberi pegangan dan bagian yang terbuka diberi pagar.
b. Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung.
c. Sebisa mungkin di hindarkan peletakan barang dengan posisi yang bisa mencelakakan pekerja.
d. Dalam ruangan harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan pertama bila terjadi kecelakaan.
e. Dalam kantor harus disediakan alat kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran.

Kemudian, Gibson menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi, yaitu:

1. Lingkungan fisik yang bersifat nyata
2. Lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata[42]

Lingkungan fisik adalah yang dapat terlihat seperti fasilitas yang diberikan oleh kantor dan berguna membantu karyawan dalam bekerja. Sedangkan, lingkungan non fisik adalah menyangkut dengan hubungan antar sesama karyawan atau rekan kerja maupun atasan, namun hak tersebut tidak berwujud.

Sintesis dari lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek fisik ataupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu, lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

1. **Agung Wahyu Handaru, Try Utomo, dan I Ketut R Sudiarditha. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 2013**

   Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mendapatkan beberapa informasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit "X", 2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhaddap kepuasan kerja karyawan,

[42] Agung Wahyu Handaru, Try Utomo, I Ketut R Sudiarditha, *Loc. Cit*, p. 117

3) untuk menguji pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 5) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis explanatory. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan dengan tingkat III di Rumah Sakit "X". Hasil uji validitas untuk lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai r tabel (0,361). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid yang artinya dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dimensi lingkungan kerja yang mempunyai masalah terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu ruang gerak dan suara bising dengan masing-masing persentase 24,44% dan 23,33%. Sedangkan pada dimensi kompensasi yaitu pada tunjangan dan gaji yang menurut karyawan masih kurang baik dengan persentase 38,06% dan 36,94%. Dalam dimensi komitmen organisasi, menurut karyawan yang masih kurang baik adalah continuance commitment dengan persentase 22,78%. Dalam dimensi kepuasan kerja yang belum

memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan promosi dan gaji dengan persentase 28,61% dan 25,00%[43].

2. **Noorani Mustapha. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia. Business and Management Horizons. 2013**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fakultas beban kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan akademisi di empat perguruan tinggi negeri di Kelantan, Malaysia. Sampel dipilih secara acak melalui prosedur yang sistematis dan data dikumpulkan dari 320 sampel menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja fakultas terhadap kepuasan kerja di kalangan akademisi di empat perguruan tinggi negeri di Kelantan, Malaysia. Sampel dipilih secara acak melalui prosedur yang sistematis dan data dikumpulkan dari 320 sampel menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan menggunakan alat Korelasi Pearson Product Moment untuk menguji hubungan antara variabel. Dari analisis yang ada yaitu 149 dari 320 sampel merupakan perempuan atau 57,8% responden perempuan. Frekuensi tertinggi dari responden dari kelompok usia 31 sampai 40 tahun menyumbang 126 responden atau 48,8% dari 320 responden. Hal ini diikuti oleh usia 41 sampai 50 tahun yang menyumbang

[43] Agung Wahyu Handaru, Try Utomo, I Ketut R. Sudiarditha, *Loc. Cit*, p. 117

84 atau 32,6% dan usia 51 dan di atas yang menyumbang 29 atau 11,2%. Frekuensi terendah dari responden dari usia 30 tahun dan di bawahnya yang menyumbang 19 atau 7,4%. Berdasarkan hasil tersebut, sebagian besar responden (78,7%) dalam penelitian ini adalah sudah menikah. Mayoritas responden (89,9%) berasal dari Malaysia, 6,6% dari Cina dan sisanya adalah dari India. Ada 26% responden yang memiliki gelar doktor diikuti oleh master sekitar 70% dan sisanya 4,7% yang pemegang gelar sarjana. Sebagian besar responden (41,9%) memiliki pengalaman mengajar antara 6 sampai 10 tahun dan sekitar 21,7% telah 11 sampai 15 tahun, 11,2% telah lebih dari 16 tahun dan hanya 8,6% responden memiliki pengalaman tiga tahun mengajar dan dibawahnya. Hasil dari analisis menunjukkan r = - 0,536, p = 0,000 dan menurut Guildford Rule of Thumb, ketika r = -0,536, p = 0.000, itu menunjukkan bahwa ada korelasi cukup kuat antara beban kerja sehari-hari pekerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan negatif antara beban kerja dosen setiap hari dan kepuasan kerja. Organisasi harus mempertimbangkan jumlah beban kerja sejak beban harian yang wajar yang akan menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan dan loyalitas organisasi. Temuan dari penelitian ini pasti akan memberikan kontribusi pada kumpulan pengetahuan tentang kepuasan kerja di kalangan dosen di perguruan tinggi negeri di Kelantan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerjanya

maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Ini berarti bahwa akademisi akan lebih termotivasi jika mereka diberikan beban kerja yang wajar. Sebagian waktu mereka harus dialokasikan untuk domain lain dari kehidupan mereka. Organisasi harus menciptakan atau meningkatkan lingkungan kerja mereka yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan psikologis pekerja mereka untuk mempertahankan otak terbaik mereka terutama dalam perguruan tinggi[44].

3. **Farah Deeba Chugati, Uzma Perveen. A Study of Teachers Workload and Job Satisfation in Public and Private Schools at Secondary Level ini Lahore City Pakistan. Asian Journal of Social Sciences and Humanities. 2013**

Penelitian ini menyelidiki bagaimana organisasi pada bidang keadilan setempat mempengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan di sekolah-sekolah umum dan swasta pada tingkat sekunder. Penelitian ini terdiri dari semua guru dari kota Lahore dari kedua sekolah yaitu negeri dan swasta. Sampel pada penelitian ini adalah 100 guru dari sekolah pemerintah dan swasta yang dipilih. 50 guru yang dipilih berasal dari 5 sekolah negeri dan 50 guru yang dipilih sisanya berasal dari 5 sekolah swasta. Penelitian ini berguna untuk pengelola: guru dan peneliti profesional. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Kuesioner pada penelitian ini disiapkan untuk mengukur kepuasan kerja dan beban kerja guru pada tingkat sekunder. Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian.

[44] Noorani Mustapha, *Op .Cit*, p. 10

Bagian pertama terdiri dari pertanyaan tentang beban kerja guru. Bagian kedua terdiri dari pertanyaan tentang kepuasan kerja guru pada kedua sekolah yaitu sekoleh negeri dan swasta. Dari 25 pertanyaan, 10 pertanyaan tentang beban kerja dan 15 pertanyaan tentang kepuasan kerja guru. Semua pertanyaan dirancang pada lima skala likert yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data dikumpulkan dari para guru yang terkait. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS dalam hal frekuensi, t-test dan anova. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan guru sekolah negeri lebih fleksibel dan puas dengan jam kerja dan kondisi kerja dibandingkan dengan guru sekolah swasta. Penelitian ini merekomendasikan langkah-langkah tertentu untuk kepuasan seluruh guru baik negeri maupun swasta. Guru harus didorong oleh kepala sekolah mereka untuk kinerja yang lebih baik. Para guru yang sukses menunjukkan hasil kinerja yang baik dalam mata pelajaran mereka harus diberikan insentif untuk kepuasan kerja mereka. Beban kerja juga harus masuk akal untuk setiap guru[45].

4. **Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. 2014**

[45] Farah Deeba Chugati dan Uzma Perveen, A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private School at Secondary Level in Lahore Pakistan City, *Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol.2, No.1, 2013, p. 202

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuosioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil temuan Pengujian regresi linier berganda, maka model penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut: Y = 7.797 + 0.211 X1 + 0.120 X2. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat untuk review setiap tambahan satu lingkungan kerja fisik. Jadi apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.211 satuan, dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat untuk review setiap tambahan satu lingkungan kerja nonfisik, jadi apabila Lingkungan kerja nonfisik mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.120 satuan, dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan tabel 6 hasil Uji-F diketahui bahwa Nilai Fhitung sebesar 32.750 Sedangkan Ftabel (α = 0,05; db regresi = 2: db residual = 58) Adalah sebesar 3.156. karena F hitung > F tabel Yaitu 32.750 > 3.156 atau nilai signifikansi F (0,000) <α = 0,05 Maka Model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji-t antara pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan thitung = 3.707. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t dalam pengaruh lingkungan kerja non Fisik dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan Nilai thitung sebesar 2.351. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R2 pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini[46].

5. **Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Economics and Finance Journal. 2014**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikelola sendiri. Sampel penelitian ini berjumlah 70 responden dari 210 respon dari responden lembaga pendidikan, sektor bank dan industri telekomunikasi. Pengambilan sampel secara acak digunakan untuk pengumpulan data dari 210 karyawan. Dari 210 karyawan, 63,3% dari mereka memiliki usia 21-

[46] Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahyono, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16, No. 1, 2014, p. 1

30 tahun, sedangkan sisanya 36,7 persen berasal dari usia 31-40 tahun. Dari 210, 76,2% adalah laki-laki dan 23,8% perempuan. Diadaptasi dari State Statistical Office (SSO,2009) dengan bantuan software SPSS untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan komponen lingkungan kerja (yaitu manajemen puncak, kebutuhan akan penghargaan dan jam kerja, dan keamanan kerja, hubungan keamanan dan tempat kerja) dan kepuasan kerja yang mengungkapkan bahwa manajemen puncak memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja sebagai r1= 0,283, p <0,05, juga hubungan kebutuhan akan penghargaan dan jam kerja adalah signifikan dan positif dengan r2 = 0,268 pada p <0,05. Untuk hubungan dengan rekan kerja nilainya adalah signifikan dan positif dengan r3 = 0,137. Analisis regresi dilakukan untuk menentukan dampak dari manajemen puncak, kebutuhan akan penghargaan dan jam kerja, keamanan kerja dan hubungan keamanan dan tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan secara statistik pada kepuasan kerja, dengan R = 0,363, β0 = 0,948, t = 2,335, p <0,05. Nilai R 36,3% menunjukkan bahwa ada hubungan linear positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, Selanjutnya hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjelaskan 13,2% proporsi variasi dalam kepuasan kerja yang disebut sebagai R2. Penelitian ini menyimpulkan dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk memaksimalkan

tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dengan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak untuk pekerjaan mereka dan dapat membantu mereka dalam pertumbuhan pribadi dan pengembangan mereka[47].

6. **Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen. 2015**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Karakteristik responden berdasarkan 4 apek, yaitu usia, jenis kelamin, lama bekerja (tahun) dan tingkat pendidikan. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 55 dan kembali sebanyak 55 kuesioner. Responden dengan usia diatas 35 tahun, jenis kelamin laki-laki, lama bekerja 0 sampai 5 Tahun dan tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana yang mendominasi sebanyak 54,55%, 83,63%, 47,27%, 54,54%. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat, maka stres kerja karyawan akan meningkat. Tabel sub-struktur 1, diketahui angka thitung> ttabel yaitu

[47] Abdul Raziq, dan Raheela Maulabakhs, Impact of Working Environmetn on Job Satisfaction, *Economics and Finance Journal*, 2014, p. 723

4.306 > 2.005 ini berari H0 ditolak Dan H1 diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari standardizied koefisien beta sebesar 0.509 atau 50,9% yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja sebesar 50,9%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai segnifikan sebesar 0,00 < 0,05. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada tabel sub-struktur 2, diketahui Angka thitung > ttabel yaitu 9477 > 2005 ini berari H0 ditolak dan Hi diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari standardizied koefisien beta sebesar -0.237 atau -23,7% yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 23,7%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikan sebesar 0,00. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada tabel sub-struktur 2, diketahui angka thitung > ttabel yaitu 33,831 > 2,005 ini berari H0 ditolak dan Hi diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari standardizied coefficient beta sebesar –0,846 atau –84,6% yang berarti stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 84,6%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai segnifikan sebesar 0,00. Kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -23,7 %, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan begitu juga sebaliknya[48].

[48] Putu Melati Purbaningrat Yo, dan Ida Bagus Ketut Surya, *Loc. Cit*, p. 115

7. **Dr. Ruchi Jain, Surinder Kaur. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications. 2014**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan apakah lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Pizza Dominos di kota Jaipur, India. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 100 responden dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan jurnal, buku dan internet untuk membantu mendapatkan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menujukkan bahwa kerja lembur, stres, *overtime* dan kebosanan merupakan beberapa faktor yang dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja. Di mana kondisi kerja yang baik, fasilitas rekreasi, fasilitas kesehatan dan tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan 61% karyawan setuju untuk menyediakan rekreasi & penyegaran fasilitas yang tepat di tempat bekerja sedangkan 16% karyawan tidak setuju. Selanjutnya 71% karyawan mengatakan bahwa pekerjaan mereka melibatkan kelelahan &kebosanan, sedangkan 29% karyawan merasa pekerjaan tidak melibatkan kelelahan dan kebosanan. Selanjutnya 69% karyawan mengatakan bahwa mereka menghadapi masalah beban kerja dan lembur sedangkan, 27% karyawan mengatakan bahwa sikap & perilaku atasan yang tidak baik dan hanya 4% karyawan menghadapi masalah kebisingan. Manajemen sumber dayamanusia yg berhasil dan melestarikan lingkungan

kerja secara progresif akan mendapatkan konsekuensi kepuasan kerja dan kinerja organisasi yang baik serta seluruh perekonomian organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk keberhasilan organisasi sangat penting untuk mencapai mengelola sumber daya manusia yang baik dan menemukan apakah lingkungan kerja organisasi dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan atau tidak[49].

8. Heln Susianti Tunggareni, Thinni Nurul Rochmah. Job Satisfaction Dan Performance Berdasarkan Beban Kerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Lumajang. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 1 Agustus 2013.

Meningkatnya jumlah Bed Occupancy Rate (BOR) menunjukkan peningkatan jumlah pasien. Hal itu juga terkait dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja keperawatan.Jika tidak ada penambahan tenaga kerja keperawatan sementara jumlah pasien selalu meningkat, itu berarti bahwa beban kerja perawat juga meningkat. Meningkatnya beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan kinerja berdasarkan beban kerja tenaga kerja keperawatan. Penelitian ini menggunakan metode cross sectional. Ada 26 perawat sebagai sampel.Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi waktu dan gerak. Studi ini menunjukkan bahwa responden memiliki beban kerja yang ideal tujuan (92,3%) dan beban kerja obyektif tinggi (7,7%). Di sisi lain, ada

[49] Dr. Ruchi Jain, Surinder Kaur, Impact of Work Environment on Job Satisfaction, *Internationl Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 4, No. 1, 2014, p. 1

lebih banyak responden memiliki beban kerja yang ideal subjektif (88,5%) dan beban kerja subjektif tinggi (11,5%). Sebagian besar responden merasa puas (42,31%) dan memiliki kinerja peran tambahan yang cukup (73,08%) .. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua beban kerja obyektif dan subyektif adalah moderat. Ini cenderung membuat perawat puas dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang baik[50].

9. **Sobia Ali, Yasir Aftab Farooqi. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Enggagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division) International Journal of Multidisciplinary Science and Engineering Vol. 5 No.8, August 2014**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan. Literatur mendukung hubungan antara kelebihan beban kerja dan kepuasan kerja, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan. Untuk mengukur ini, data yang dikumpulkan adalah dengan bantuan kuesioner. Kuesioner didistribusikan di antara ukuran sampel dari 207 karyawan Sektor Universitas Umum Divisi Gujranwala termasuk dosen pengajar dan staf pengajar non. Data dianalisis dengan

[50] Heln Susianti dan Thinni Nurul Rocmah, Job Satisfation and Perfomance Job Berdasarkan Beban Kerja Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Bhayangkara Lumajang, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, Vol. 1, No.3, Juli-Agustus 2013, p. 225

menggunakan software SPSS.Penelitian ini mengungkapkan hubungan kelebihan beban kerja terhadap kepuasan kerja dari karyawan yang paling penting dari setiap organisasi. Penelitian ini memberikan panduan lebih lanjut untuk organisasi untuk membuat strategi untuk mengatasi ini berlaku.Jadi penelitian ini penting untuk mengatasi masalah kelebihan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan[51].

10. **Ridwan Baraba. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol 10 2014.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) pengaruh keyakinan diri sebagai variable pemoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) pengaruh keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja karyawan, 5) variable mana yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dari 66 responden dengan metode populasi. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1)

[51] Sobia Ali dan Yasir Aftab Farooqi, Effect of Work Overload on Job Satisfation, Effect of Job Satisfaction On Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University Of Gujranwala Division), *Jurnal Internasional Multi Displin Ilmu dan Teknik*, Vol. 5, No. 8, Agustus 2014, p. 23

komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) keyakinan diri memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerjakaryawan, 5) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan[52].

Table 2.1 Matriks Riview Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	X1	X2	Y
1.	Agung Wahyu Handaru, Try Utomo, dan I Ketut R Sudiarditha	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X"		√	√
2.	Noorani Mustapha	Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia.	√		√
3.	Farah Deeba Chugati, Uzma Perveen	A Study of Teachers Workload and Job Satisfation in Public and Private Schools at Secondary Level ini Lahore City Pakistan	√		√
4.	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)		√	√
5	Abdul Raziq,	Impact of Working		√	√

[52] Ridwan B, Esti. M & Wijayanti, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal Bisnis* Vol. 10, No.1, 2014, p. 63

	Raheela Maulabakhsh	Environment on Job Satisfaction			
6.	Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	√		√
7	Dr. Ruchi Jain, Surinder Kaur	Impact of Work Environment on Job Satisfaction		√	√
8.	Heln Susianti Tunggareni, Thinni Nurul Rochmah	Job Satisfaction Dan Performance Berdasarkan Beban Kerja Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Lumajang	√		√
9	Sobia Ali, Yasir Aftab Farooqi	Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Enggagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)	√		√
10.	Ridwan Baraba Esti Margiyanti Utami Wijayanti	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo		√	√

Keterangan:

X1 : Beban Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan variabel bebas dan variabel terikat dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menggunakan dimensi dan indikator yang sebagian besar telah digunakan pada penelitian sebelumnya, namun dalam

penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikatornya yang digunakan peneliti pada setiap variabel nya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan sikap yang karyawan tunjukkan dari hasil bekerja dalam suatu perusahaan, baik senang atau tidak senang. Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika karyawan mendapatkan apa yang diinginkan sesuai dengan apa yang didapatkan. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk perkembangan perusahaan, agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka hal tersebut dapat berdampak pada pendapatan keuntungan perusahaan.

Hal tersebut tidak lepas dari organisasi untuk dapat memastikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, serta beban kerja yang sesuai bagi seluruh karyawan. Permasalahan kepuasan kerja karyawan biasa berhubungan dengan kesempatan promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, pengawasandan gaji. Perusahaan harus memberikan kesempatan promosi kepada karyawan agar karyawan bertanggung jawab dengan apa yang diembannya. Rekan kerja yang selalu mendukung dan membantu dalam hal pekerjaan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja antar sesama karyawan. Pekerjaan itu sendiri harus menarik agar terus meningkatkan semangat kerja karyawan dan mereka tidak merasa bosan dalam bekerja. Pengawasan dari atasan yang selalu mengarahkan dan

membantu karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Gaji yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan dapat menimbulkan kepuasan dan semangat kerja. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab atau tugas yang telah dibeban kepada karyawan dan harus diselesaikan dengan atau tanpa waktu yang telah ditentukan. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawan, karena hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dibagi menajdi tiga dimena yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

Beban waktu menunjukan jumlah waktu dalam melakukan pekerjaan. Beban wakktu terdiri dari monitoring kerja dan pelaksanaan kerja. Apabila monitoring dan pelaksanaan kerja berlebihan maka tidak mempunyai waktu dalam melakukan pekerjaan, hal ini yang dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Beban usaha mental yaitu terdiri dari kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab kepada pekerjaan dan emosi karyawan terhadap pekerjaan. Kompleksitas pekerjaan yang semakin tinggi, dapat meningkatkan usaha mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggung

jawab kepada pekerjaan semakin banyak, maka semakin tinggi mental dalam menghadapi resiko. Karyawan mempunyai emosi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan. Jika karyawan mempunyai emosi yang baik pada saat bekerja, maka dapat meningkatkan kepuasan kerjannya.

Beban tekanan psikologis terdiri dari kebingungan terhadap pekerjaan, resiko pekerjaan, frustasi kepada pekerjaan. Pekerjaan yang tidak bisa kerjakan karena ketidaksesuaian dengan bidang karyawan dapat menyebabkan kebingungan. Resiko pekerjaan yang semakin tinggi akan menambah tekanan psikologis yang harus dihadapi. Banyaknnya pekerjaan yang harus dikerjakan dapat membuat karyawan merasa frustasi dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian Noorani Mustapha yang berjudul "Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia", menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja[53].

Lingkungan kerja adalah segala aspek yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang berada dalam tempat kerja dan dapat berpengaruh baik secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non

[53] Noorani Mustapha, *Op. Cit*, p. 10

fisik adalah keadaan-keadaan yang erat dengan hubungan kerja antar karyawan.

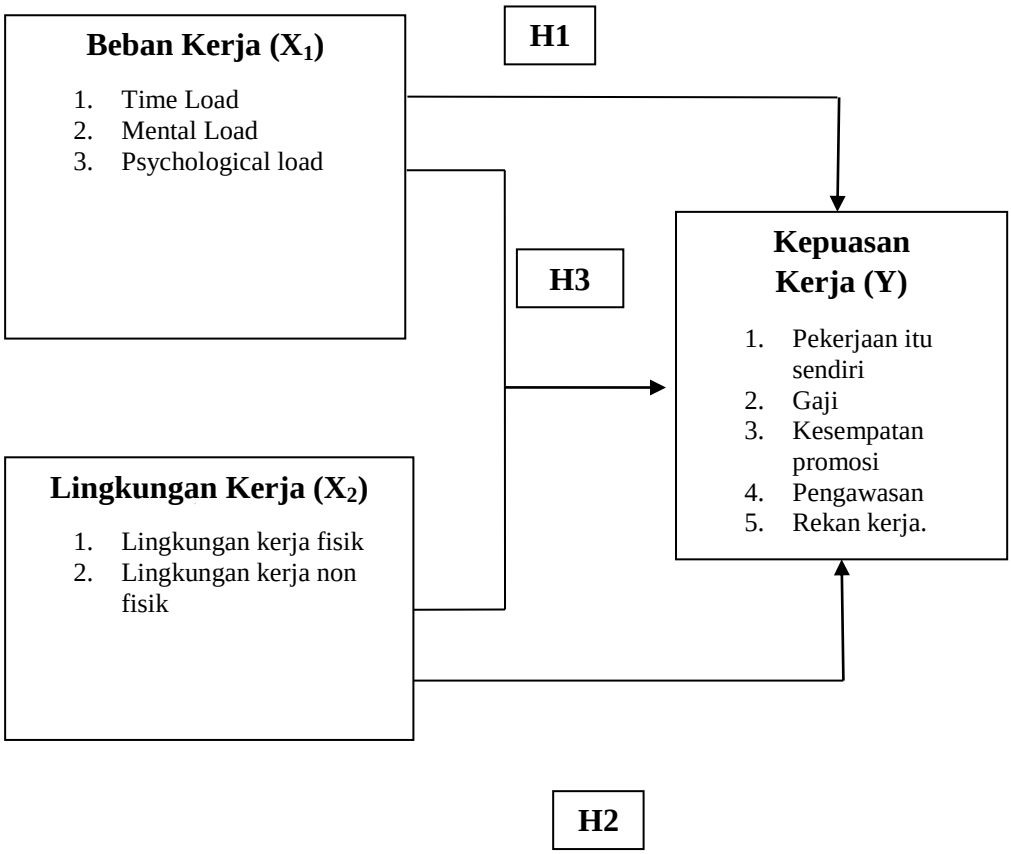
Lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi karyawan yaitu ukuran ruang kerja, ruang gerak, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja. Ruang kerja yang tidak kondusif untuk bekerja dapat memperlambat karyawan pada menyelesaikan pekerjaan. Peletakan barang seperti lemari arsip yang tidak baik, dapat mempersulit karyawan dalam mencari berkas-berkas penting. Privasi ruang kerja yang tidak optimal akan menyebabkan karyawan tidak bebas untuk bekerja.

Hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Hubungan yang baik dengan atasan akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan kerja sama tim yang baik dan mempercepat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Ridwan Barab, Esti Margiyanti dan Wijayanti yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasann Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo Dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[54].

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karier, lingkungan kerja

[54] Ridwan Baraba, Esti Margayanti dan Wijayanti, *Loc. Cit*, p. 63

dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

Ha : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

Hipotesis 2

Ho : Lingkungan kerja tidak bepengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

Hipotesis 3

Ho : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

Ha : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

Profil PT Supra Primatama Nusantara

PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama Nusantara) adalah perusahaan terkemuka yang bergerak di bidang telekomunikasi dan operator multimedia di Indonesia, menyediakan jaringan, Internet, Data Center, Cloud Computing, dan bayar layanan TV. Pada awalnya PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama Nusantara) adalah perusahaan B2B (Business To Business), namun perusahaan ini mendapatkan banyak perhatian, sehingga saat ini PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama) memperluaskan upaya nya menjadi perusahaan B2C (Business to Customer). PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama Nusantara) memiliki dan mengoperasikan jaringan serat optik yang paling canggih dan pusat data terbesar di Indonesia.

PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra) berdiri pada tahun 2000 sebagai ISP (Internet Service Provider) dan fokus kepada corporate / business market dan berkantor pusat di Plaza 2 8th Floor Jl. Jend Sudirman Kav 10-11, Jakarta. PT. Supra Primatama Nusantara

memiliki dan memelihara ribuan saluran serat optik dan kabel kilometer di sekitar Jakarta, Bali, Bandung, dan daerah Surabaya. Perusahaan juga memiliki Jaringan InterCity dioperasikan yang menghubungkan kota-kota besar di Pulau Jawa.

PT. Supra Primatama Nusantara sudah menggunakan beberapa teknologi seperti Metro Ethernet dan Metro FTTH (Fiber To The Home). Perusahaan sendiri telah menggelar ribuan kilometer kabel Fiber Optic di beberapa kota besar di Indonesia sejak tahun 2005. Pada tahun 2005 PT. Supra Primatama mulai membuat pembangunan fiber optic untuk pertama kalinya tempatnya di Sudirman dengan sebutan Ring Sudirman yaitu sejauh 10 km. Untuk tahun 2006, pembangunan jaringan fiber optic sudah untuk wilayah CBD area yaitu Thamrin, Gatot Subroto, dan Simatupang.

Untuk tahun 2008, PT. Supra Primatama mulai memasuki pasar retail dengan brand max3 sebagai produk lifestyle untuk residensial, apartemen dan mal. Dan pada tahun 2009, PT. Supra Primatama telah menggelar ribuan Km kabel fiber optic, dengan 4 Kantor Cabang di Bekasi, Bandung, Surabaya, dan Bali dengan total karyawan sejumlah 232 orang. PT. Supra Primatama Nusantara menggunakan teknologi jaringan beberapa seperti Metro Ethernet, GE-PON (Gigabit Ethernet Passive Optical Network), HFC (Hybrid Fiber Coaxial), NG-SDH (Next Generation -Synchronous Digital Hierarch), dan MPLS (Multi Layer Switching Protokol). Mereka juga mengoperasikan International

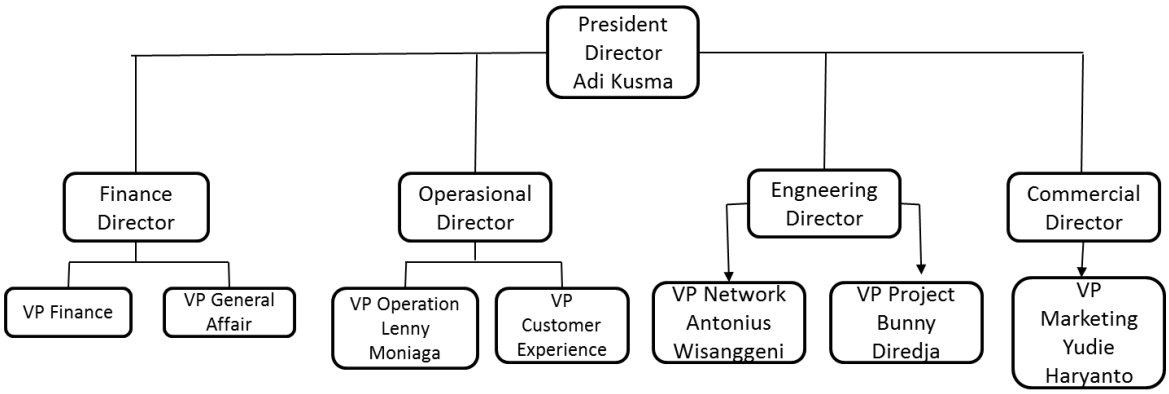
POPs yang terletak di Manila - Filipina, Hong Kong, London - Inggris, Palo Alto - Amerika Serikat, Seoul – Korea Selatan, Singapura, Sydney - Australia, Tokyo – Jepang, dan terhubung ke Internet ExcHange utama dalam dunia.

Visi

Indonesia dimana setiap individu dan bisnis dapat terhubung dengan lancar untuk menggapai potensi mereka secara individu dan kolektif. Menjadi penyelenggara telekomunikasi & multimedia terkemuka di Indonesia dengan memberikan jaringan dengan kemampuan tinggi, customer care yang ramah, dan inovasi layanan dengan menggunakan teknologi terkini.

Misi

Menjadi perusahaan solusi jaringan dan multimedia melalui komitmen kami untuk inovasi kelas dunia, infrastruktur, dan jasa.



Struktur Organisasi PT. Supra Primatama Nusantara

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT Supra Primatama Nusantara, Plaza 2, lt.8 Sudirman, Jakarta Pusat 10220-Indonesia. Penelitian dilakukan pada bulan September – Desember 2016. Penelitian diawali oleh peneliti dengan melakukan pra riset terlebih dahulu untuk menyebarkan kuesioner pra riset yang berguna untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Supra Primatama Nusantara. Pada saat peneliti menyebarkan kuesioner pra riset, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan secara acak untuk mengetahui pandangan karyawan tentang permasalahan yang ada di perusahaan.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan explanatory. Penelitan deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Sugiyono menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitan, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas[55]. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif menurut Bambang dalam bukunya adalah untuk

[55] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabeta, 2007), p. 21

menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori[56].

Menurut Asep Hermawan "Penelitian explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis[57]. Penelitian explanatory bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampling

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Supra Primatama Nusantra (PT. Supra Primatama Nusantra).

3.3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono "Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek peneltian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya[58]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Supra Primatama Nusantara yang berjumlah 105 karyawan.

---

[56] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005), p. 42-43

[57] Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* (Jakarta: Grasindo, 2009), p. 20

[58] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 117

Menurut Sugiyono "Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi"[59]. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin dalam buku Anwar Sanusi adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2} n \qquad = \frac{105}{1 + 105\ (0.05)^2}$$

$$= 83{,}17$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

α = Toleransi ketidaktelitian[60] (dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono "Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel"[61].

Probability sampling yang dipilih adalah Simple Random Sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi.[62] Jadi setiap karyawan dari berbagai dapartemen pada PT. Supra Primatama Nusantara dapat terpilih

[59] *Ibid*, p. 118
[60] Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 101
[61] Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 91
[62] *Ibid*, p. 93

menjadi sampel dalam penelitian ini, karena masalah yang terjadi tidak spesifisik pada satu atau dua departemen saja. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2)

1. Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau oleh karena adanya variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang selanjutnya diberi tanda Y.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Tipe Skala Ukur	Tipe Skala Sikap
Beban Kerja (X_1) adalah sekumpulan tuntuan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan Kamaruddin (2004) Tarwaka (2011) Riggio (2000)	Beban Waktu	Pelaksanaan kerja	1	Interval	Likert
		Perencanaan kerja	2		
	Beban Usaha Mental	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3		
		Kompleksitas pekerjaan	4		
		Emosi karyawan terhadap pekerjaan	5		
	Beban tekanan psikologis	Resiko pekerjaan	6		
		Kebingungan terhadap pekerjaan	7		
		Frustasi terhadap pekerjaan	8		
Lingkungan Kerja (X_2) adalah keseluruhan aspek fisik ataupun non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Sedarmayanti (2009) Edy (2009)	Lingkungan kerja fisik	Sarana kerja	9		
		Prasarana kerja	10		
		Tata Ruang kerja	11		
		Privasi ruang kerja	12		
	Lingkungan kerja non fisik	Hubungan dengan atasan	13		
		Hubungan dengan rekan kerja	14		
		Rasa Aman	15		
Kepuasan Kerja (Y) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik senang atau tidak senang yang merupakan hasil dari evaluasi apa yang diharapkan dengan apa yang diperolehnya dalam bekerja. Locke (2011) Tonny (2012) Rivai (2004)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	16		
		Pekerjaan yang menantang	17		
	Gaji	Gaji yang sesuai dengan beban kerjanya	18		
		Gaji yang sesuai dengan jenis kerjanya	19		
	Promosi	Kesempatan untuk naik jabatan	20		

	Pengawasan	Memberikan bantuan	21		
		Memberikan dukungan	22		
	Rekan kerja	Saling membantu	23		
		Saling mendukung	24		

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

3.4.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-4. Likert dalam interval 1-4 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 4. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur[63].

Menurut penelitian Garland dalam Budiaji, bias sosial menjadi pertimbangan saat menentukan jumlah titik respon, jumlah titik respon genap (jumlah titik 4) lebih disarankan daripada jumlah titik respon ganjil karena bias sosial dapat dikurangi[64]. Bias sosial yang dimaksud adalah keinginan untuk menyenangkan interviewer atau perasaan agar dianggap penolong oleh interviewer karena mau menjadi responden. Responden akan cenderung menjawab dengan memilih netral (titik ditengah).

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total

[63] Anwar Sanusi, *Op. Cit*, p. 59

[64] Weksi Budiaji, Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, Vol. 2, No. 2, 2013, p. 131

skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-4 digunakan untuk semua variabel. Bentuk skala likert interval 1-4 yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel III. 2 Bobot Skor Skala Likert Interval 1-4

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliansyah "Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah peneltian"[65]. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Menurut Umar "Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan"[66]. Data ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Untuk memperolah data primer, peneliti menggunakan cara beberapa antara lain:

1. Wawancara

Menurut Setyadin dalam Imam "Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan

[65] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2011), p. 138

[66] Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2003), p. 56

merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik"[67]. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti menanyakan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian ini secara spontan, tanpa terlebih dahulu mempersiapkan pertanyaan yang sistematis untuk ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis secara sistematis dengan menggunakan standar tertentu kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup pada kuesioner penelitian ini, sehingga responden diharuskan untuk memilih jawaban yang sudah tersedia pada lembar kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Menurut Sarwono "Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan"[68]. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini didapatkan melalui

[67] Imam Gunawan, *Metode Penenlitian Kuantitatif: Teori & Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), p. 160

[68] Jonathan Sarwono, *Ananlisi Jalur untuk Irset Bisnis dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), p. 123

beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh dari PT. Supra Primatama Nusantara, seperti data keterlambatan, daftar ketidakhadiran karyawan, data turnover tenaga kerja dan struktur organisasi PT. Supra Primatama Nusantara.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Moleong "Analisis data merupakan proses dimana data yang telah ada disederhanakan ke dalam bentuk yang lebih mudah lagi untuk dibaca dan diinterpretasikan dengan interpretasi data merupakan upaya untuk memperoleh arti dan makna yang lebih mendalam dan luas terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan"[69].

Analisis data antara lain uji instrumen penelitian, uji penyimpangan asumsi klasik, analisis deskriptif, dan analisis regresi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono "Uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator

[69] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bndung: Remaja Rosdakarya, 2004), p. 151

dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf siginifikansi 0,05"[70]. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variabel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Setelah kuesioner tersebut tersusun, langkah selanjutnya adalah kuisioner diuji coba kepada 30 orang karyawan. Teknik uji validitas yang digunakan adalah bivariate pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

Kriteria Penguji:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel,}$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel,}$ maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

[70] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2006), p. 57

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = Jumlah varians butir

σt^2 = Jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji cronbach's alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima[71]. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai cronbach's alpha > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel[72].

[71] Husein Umar, *Metode Penelitian ntuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), p. 56

[72] *Ibid*.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini juga menggunakan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Istijanto, analisis ini bertujuan mengubah kemampuan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas[73]. Data mentah yang cukup bervariasi dinilai sulit dan kurang bermakna, sebab peneliti harus mengartikan data tiap responden satu persatu. Dalam analisis deskriptif, nilainya bisa diwakili dengan mean (rata-rata), median, modus, tabel frekuensi, persentase, dan berbagai diagram[74].

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada sampel yaitu 83 karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Data dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang akan di analisis secara deskriptif presentase dan

[73] Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), p. 96
[74] *Ibid.*

kemudian ditafsirkan ke dalam kalimat dengan cara membandingkan kriteria yang telah di tentukan. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

a. Menentukan angka presentase tertinggi.

$$\frac{Bobot\ Skor\ Tertinggi}{Bobot\ Skor\ Tertinggi}\ X\ 100\% \qquad \frac{4}{4}\ X\ 100\% = 100\%$$

b. Menetukan angka presentase terendah:

$$\frac{Bobot\ Skor\ Terendah}{Bobot\ Skor\ Tertinggi}\ X\ 100\% \qquad \frac{1}{4}\ X\ 100\% = 25\%$$

c. Menentukan rentang presentase atau Range:

Presentase teringgi – presentase terendah

100% - 25% = 75%

d. Kategori = 2

e. Menetukan interval kelas presentase:

$$\frac{Range}{Kategori} = \frac{75\%}{2} = 37{,}5\%$$

f. Skor standar

100% - 37,5% = 62,5%

Berikut merupakan kriteria analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 3.3

Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>62,5%)	Skor (<62,5%)
Beban Kerja	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Kondusif	Tidak Kondusif
Kepuasan Kerja	Tinggi	Rendah

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median[75]. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0, 05[76].

3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat

[75] Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, *Op. Cit*, p. 138
[76] *Ibid.*

dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikasi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (linearity) kurang dari 0.05[77].

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah antara variabel bebas (independent) yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna (koefisien korelasinya tinggi). Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independent). Mengukur multikoliniearitas menurut Umar dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas[78].

Beberapa uji multikolinearitas yaitu:

1. Dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Variabel menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari pada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar pada nilai 5.

[77] Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), p. 73

[78] Husein Umar, *Op. Cit*, p. 80

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain[79]. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independent. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas[80].

Kriteria Penguji

1. Jika korelasi antar variabel independent dengan residual > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Jika korelasi antar variabel independent dengan residual < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas

3.6.4 Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi dipergunakan untuk menelaah pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain terutama untuk menelusuri pola pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain, terutama untuk

[79] *Ibid*, p. 82

[80] Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisni dan Ekonomi Edisi Keempat*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011), p. 118

menelusuri pola pengaruh yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel bebas (independent) mempengaruhi variabel terikat (dependent) dalam suatu fenomena yang kompleks[81]. Suatu perhitungan statistik dikatakan signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah Ho diterima.

3.6.4.1 Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Menurut Priyatno, uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependent)[82]. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut menurut Sudjana:

$$t = r\sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

k : Banyaknya variabel bebas

r : Koefisien korelasi

[81] Abdurahman M dan Muhidin S.A, Analisis Korelasi, *Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), p. 187

[82] Duwi Priyatno, *Op. Cit*, p. 68

Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan H_a diterima atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima dan H_a ditolak atau nilai signifikansi lebih besar dari 0, 05[83].

Hipotesis 1:

Ho: Beban Kerja tidak bepengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

H_a : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Supra Primatama Nusantara.

Hipotesis 2:

Ho :Lingkungan kerja tidak bepengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama Nusantara)

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

3.6.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno "Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas

[83] Abddurahman M dan Muhidin S A, *Op. Cit*, p. 139

dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif"[84]. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Y' = a + b1X1 + b2X2

Keterangan:

Y' = Variabel terikat

a = Konstanta

b1, b2, = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas

X2 = Variabel bebas[85]

3.6.4.3 Uji F

Menurut Priyatno "Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat"[86]. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F_{hitung}

R^2 = Koefisien determinasi

[84] Duwi Priyatno, *Op. Cit*, p. 61
[85] Abdurahman M dan Muhidin S A, *Op. Cit*, p. 198
[86] Duwi Priyatno, *Op. Cit*, p. 67

n = Ukuran Sampel

k = Jumlah variabel independen

Kriteria uji F adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05[87].

Hipotesis 3:

Ho :Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

Ha : Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

3.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat[88]. Menurut Santoso dalam Duwi Priyatno menyatakan bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua

[87] Abdurahman M dan Muhidin S A, *Op. Cit*, p. 198
[88] Duwi Priyatno, *Op. Cit*, p. 66

variabel bebas digunakan *Adjusted* R^2 sebagai koefisien determinasi[89]. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(R_{yx1})^2 + (R_{yx2})^2 - 2.(R_{yx1}).(R_{yx2}).(R_{yx1x2})}{2a1 - (R_{yx1x2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

R_{yx1} = Korelasi sederhana antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

R_{yx2} = Korelasi sederhana antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

rx_1x_2 = Korelasi sederhana antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

[89] Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Jakarta: MediaKom, 2008), p. 81

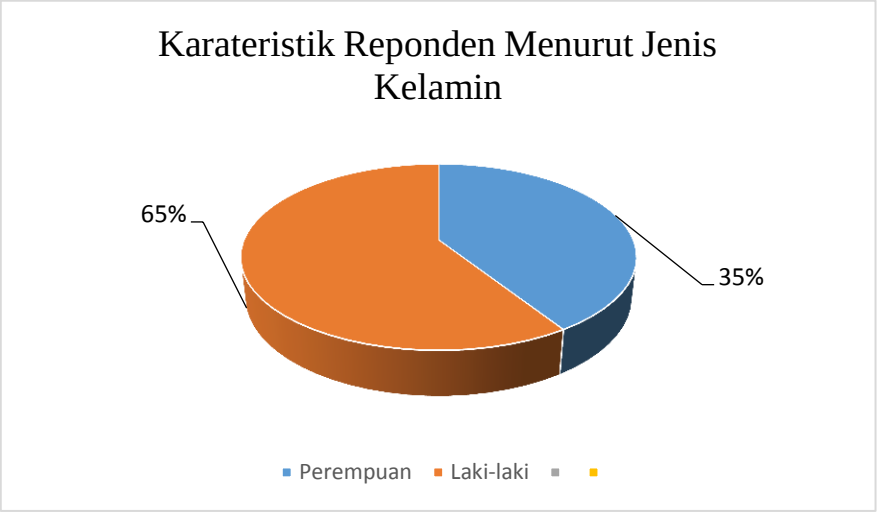
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

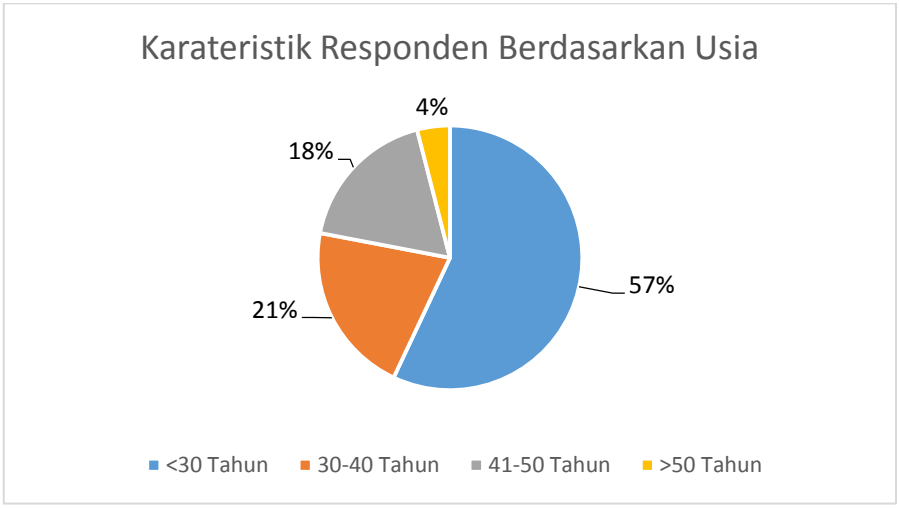
Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Pada penelitian ini menggunakan sample yang berjumlah 83 karyawan. Berdasarkan jumlah pegawai, selanjutnya dideskripsikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran karateristik Jenis Kelamin, Kisaran Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja yang disajikan pada tabel-tabel di bawah ini.

4.1.1 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Hasil penelitian kuesinoner menegenai karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar 4.1 dari 83 responden yang teliti di PT. Supra Primatama Nusantara (PT. Supra Primatama Nusantara), didapatkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 atau sebesar 65 %. Kemudian responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 atau sebesar 35 %. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT. Supra Primatama membutuhkan jumlah karyawan laki-laki yang lebih banyak dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dibidang IT yang mana membutuhkan kemampuan analisa dan logika yang tinggi.

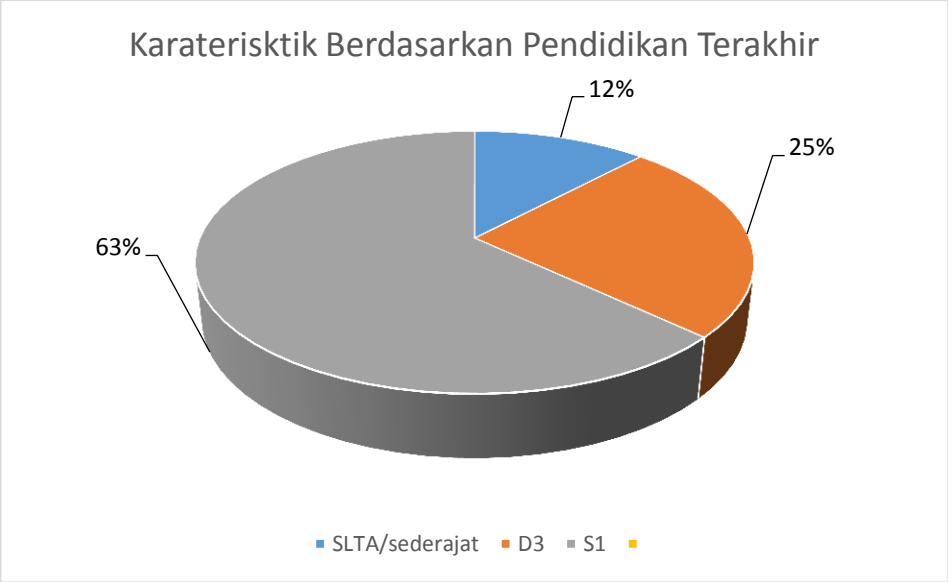
4.1.2 Karateristik Berdasarkan Usia Responden



Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 48 atau sebesar 57 % dan usia diantara 30-40 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 21 %. Kemudian responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 atau sebesar 18 % dan rentang usia 50 tahun keatas sebanyak 4 atau 4 %. Tingginya

responden yang berusia dibawah 30 tahun disebabkan karena karyawan yang berusia muda lebih mudah mengerti, diatur dan diarahkan pada saat bekerja.

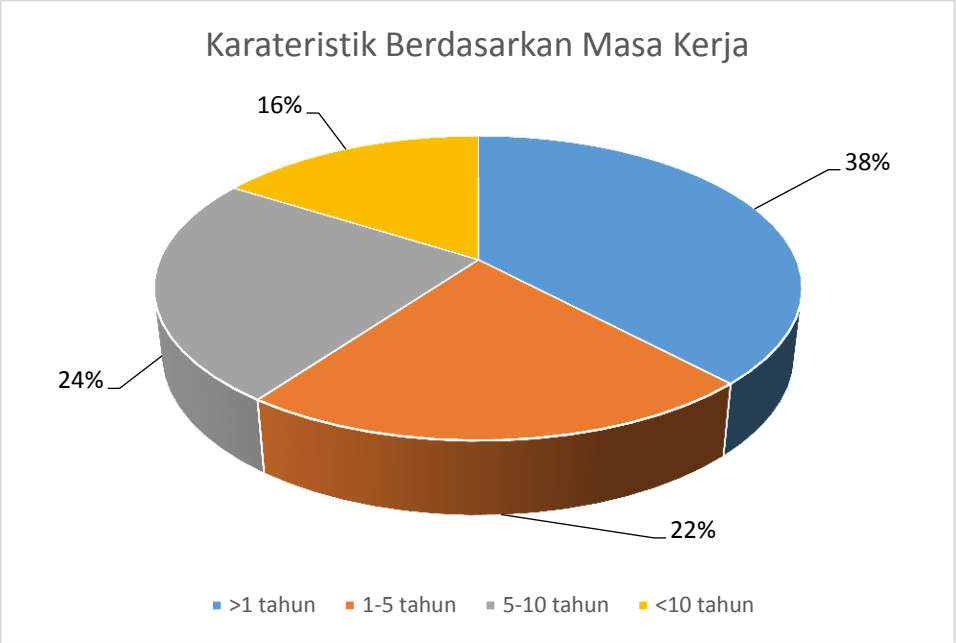
4.1.3 Karateristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Berdasarkan gambar 4.3, diketahui responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 52 atau sebanyak 63 %, kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu sebesar 21 atau sebanyak 25 % dan responden dengan tingkat pendidikan SLTA/sederajat sebesar 10 atau sebanyak 12 %. Banyaknya karyawan dengan tingkat pendidikan S1 dikarenakan mereka adalah karyawan baru dengan yang masih dibawah 5 tahun. Hal itu disebabkan, tenaga kerja baru saat ini lebih cepat dalam mengikuti arus perkembangan teknologi terkini sehingga mereka mampu mengoprasikan alat-alat yang lebih modern. Kemudian untuk tingkat Pendidikan D3 dan SLTA

rata-rata dengan masa sudah lama bekerja di PT. Supra Primatam Nusantara.

4.1.4 Karateristik Berdasarkan Masa Kerja



Berdasrkan tabel 4.4, diketahui responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebesar 32 responden atau sebesar 38%, kemudian responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebesar 18 atau sebanyak 22%, lalu responden dengan masa kerja 5-10 tahun yaitu sebesar 20 atau sebanyak 24% dan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebesar 13 atau sebanyak 16%. Data tersebut menunjukkan, bahwa mayoritas karyawan lebih banyak karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun dikarenakan PT. Supra Primatama Nusantara banyak menerima karyawan baru yang dapat digaji lebih rendah namun dengan kinerja yang tinggi.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Dalam uji validitas ini, metode pengambilan keputusan menggunakan batasan r tabel dengan signifikasi sebesar 0,05 dan uji 2 sisi. Dengan n = 30, maka batasan nilai r yaitu sebesar 0,361. Setelah nilai r hitung didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka instrumen atau item pernyataan tersebut dinyatakan valid begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Beban Kerja)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,499	0,361	Valid
2	0,614	0,361	Valid
3	0,679	0,361	Valid
4	0,547	0,361	Valid
5	0,487	0,361	Valid
6	0,541	0,361	Valid
7	0,520	0,361	Valid
8	0,596	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun, 2017.

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.1, semua item sebesar 8 butir dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
9	0,736	0,361	Valid
10	0,881	0,361	Valid
11	0,776	0,361	Valid
12	0,862	0,361	Valid
13	0,725	0,361	Valid
14	0,910	0,361	Valid
15	0,879	0,361	Valid

Sumber: Data dioleh oleh peneliti tahun, 2017

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.2, semua item sebesar 7 butir dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
16	0,817	0,361	Valid
17	0,730	0,361	Valid
18	0,721	0,361	Valid
19	0,562	0,361	Valid
20	0,558	0,361	Valid
21	0,611	0,361	Valid
22	0,593	0,361	Valid
23	0,533	0,361	Valid

24	0,627	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneeliti tahun, 2017

Berdasarkan analisis pada Tabel 4.2, semua item sebesar 9 butir dinyatakan valid karena nilai r hitung yang didapat lebih besar dari t tabel.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variable beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*N of Items*	*Cronbach's Alpha*	*Cut off*	Hasil
1	Beban Kerja (X_1)	8	0,679	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X_2)	7	0,907	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	9	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oeh peneliti tahun, 2017

Dari hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.4, telah diperoleh variable beban kerja sebesar 0,679, lingkungan kerja sebesar 0, 907 dan kepuasan kerja sebesar 0,816. Karena nilai *Cronbach's Alfa* dari masing - masing varibel melebihi angka 0,6, maka dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

4.2.2 Anilisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif adalah hasil pengolahan data mentah variable penelitian yaitu variable beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja hasil analisis ini akan memberikan gambaran umum mengenai penyebbaran dan distribusi data. Dalam hasil tersebut dapat terlihat jawaban dari responden yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) untuk setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Tabel 4.5

Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	Beban Waktu								
1	Saya tidak menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efisien	2	2.4%	5	6.0%	60	72.3%	16	19.3%
2	Saya tidak mempersiapkan langkah-langkah dalam penyelesain pekerjaan dengan baik	2	2.4%	4	4.8%	55	66.3%	22	26.5%
	Rata-rata Beban Waktu	2,4 %		5,4%		69,3%		22,9%	
	Beban Mental								
3	Saya belum bisa memegang tanggung jawab yang diberikan atasan saya dengan baik	3	3.6%	10	12.0%	49	59.0%	21	25.3%
4	Saya belum menyelesaikan pekerjaan yang mempunyai tingkat kesulitan tinggi dengan baik	2	2.4%	14	16.9%	51	61.4%	16	19.3%
5	Saya tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan kepada saya	9	10.8%	23	27.7%	32	38.6%	19	22.9%
	Rata-rata Beban Mental	5,6%		18,9%		53%		22,5%	

	Beban Tekanan Psikologis								
6	Saya belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan resiko yang tinggi	16	19.3%	42	50.6%	19	22.9%	6	7.2%
7	Saya bingung pada saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan atasan saya	8	9.6%	28	33.7%	36	43.4%	11	13.3%
8	Saya terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	10	12.0%	19	22.9%	40	48.2%	14	16.9%
	Rata-rata Tekanan Psikologis	13,6%		35,7%		38,2%		12,5%	
	Rata-rata Variabel Beban Kerja	**7.8%**		**21.8%**		**51.5%**		**18.8%**	
		29,6%				**70,3%**			

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju dan sangat setuju memiliki nilai sebesar 70,3%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai negatif. Sehingga jika jumlah rata-rata jawaban responden yang memilih tidak setuju lebih kecil dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju, dan dibanding dengan kriteria skor apabila lebih besar dari 62,5% maka dapat dinyatakan beban kerja pada PT Supra Primatama Nusantara berada pada tingkat yang tinggi.

Terdapat tiga dimensi dalam penggambaran beban kerja di PT. Supra Primatama Nusantara, yaitu beban waktu, beban mental dan tekanan psikologis. Terdapat tiga jawaban tertinggi pada pilihan jawaban setuju yaitu, dimensi beban waktu dengan indikator perencanaan kerja dalam dimensi beban waktu sebesar 92,8% indikator pelaksanaan kerja sebesar 91,6%, dan indikator tanggung jawab pada pekerjaan pada dimensi beban mental yaitu sebesar 84,3%.

Pada indikator perencanaan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa tidak bisa mempersiapkan langkah-langkah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian pelaksanaan kerja menunjukkan, bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien. Pada indikator tanggung jawab pada pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Supra Primatama Nusantara merasa tidak dapat memegang tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada mereka.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini terdiri dari 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Variabel ini terdiri dari 7 pernyataan. Hasil skor dari jawaban responden pada masing-masing dimensi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6

Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	Lingkungan Kerja Fisik								
9	Peralatan dalam perusahaan yang baik dapat menunjang saya pada saat menyelesaikan pekerjaan yang atasan berikan	34	41.0%	34	41.0%	10	12.0%	5	6.0%
10	Ketersediaan ruang kerja yang baik menunjang saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	38	45.8%	33	39.8%	8	9.6%	4	4.8%
11	Penataan peralatan dan perlengkapan diperusahaan menunjang saya pada saat menyelesaikan pekerjaan	22	26.5%	50	60.2%	9	10.8%	2	2.4%
12	Saya mendapatkan privasi kerja dengan baik pada saat menyelesaikan pekerjaan yang atasan saya berikan	40	48.2%	33	39.8%	6	7.2%	4	4.8%
	Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik	40,4%		45,2%		9,9%		18%	
	Lingkungan Kerja Non Fisik								
13	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan saya	25	30.1%	48	57.8%	5	6.0%	5	6.0%
14	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	29	34.9%	39	47.0%	11	13.3%	4	4.8%
15	Saya nyaman dengan posisi/jabatan pekerjaan yang saya miliki saat ini	14	16.9%	17	20.5%	38	45.8%	14	16.9%
	Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik	27.30%		41,8%		21,7		27,7%	
	Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja	**34.8%**		**43.7%**		**15.0%**		**6.5%**	
		78,5%				**21,5%**			

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata 21,5%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga jika

jumlah rata-rata jawaban responden yang memilih setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban tidak setuju, dan dibanding dengan kriteria skor apabila lebih kecil dari 62,5% maka dapat dinyatakan lingkungan kerja pada PT Supra Primatama Nusantara berada pada tingkat yang tidak kondusif.

Terdapat dua dimensi dalam penggambaran lingkungan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terdapat tiga jawaban terendah pada pilihan jawaban setuju yaitu indikator privasi kerja dalam dimensi lingkungan kerja fisik sebesar 12%, indikator hubungan dengan atasan pada dimensi lingkungan kerja non fisik sebesar 12% dan indikator tata ruang kerja pada dimensi lingkungan kerja fisik sebesar 13,2%.

Pada indikator privasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa tidak mendapatkan privasi pada saat mereka menyelesaikan pekerjaan individu maupun tim. Kemudian, indikator hubungan dengan atasan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa hubungan antara karyawan dengan atasan tidak baik. Pada indikator tata ruang kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa penataan peralatan dan perlengkapan belum dapat menunjang pekerjaan mereka

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
	Pekerjaan Itu Sendiri								
1	Pekerjaan yang atasan saya berikan sangat menarik bagi saya	18	21.7%	48	57.8%	7	8.4%	10	12.0%
2	Pekerjaan yang atasan saya berikan sangat menantang bagi saya	22	26.5%	47	56.6%	9	10.8%	5	6.0%
	Rata-rata pekerjaan itu sendiri	24,1%		57,2%		9,6%		9%	
	Gaji								
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan intensitas pekerjaan yang saya kerjakan	22	26.5%	41	49.4%	10	12.0%	10	12.0%
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan	16	19.3%	31	37.3%	23	27.7%	13	15.7%
	Rata-rata Gaji	22,9%		43,4%		19,9%		13,4%	
	Promosi								
5	Saya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan secara adil	5	6.0%	18	21.7%	39	47.0%	21	25.3%
	Pengawasan								
6	Atasan saya selalu memberikan bantuan kepada saya pada saat menyelesaikan pekerjaan	16	19.3%	36	43.4%	22	26.5%	9	10.8%
7	Atasan saya selelu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	15	18.1%	36	43.4%	23	27.7%	9	10.8%
	Rata-rata pengawasan	18,7%		43,4%		27,1%		10,8	
	Rekan Kerja								
8	Saya dan rekan kerja saya saling membantu saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan saya	21	25.3%	38	45.8%	19	22.9%	5	6.0%
9	Saya dan rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain saat menyelesaikan pekerjaan	18	21.7%	45	54.2%	13	15.7%	7	8.4%
	Rata-rata rekan kerja	23.30%		50%		19.30%		7,2%	
	Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja	**20.5%**		**45.5%**		**22.1%**		**11.9%**	

		66%	**34%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui responden yang menjawab setuju memiliki nilai rata-rata 34%, dimana pernyataan-pernyataan pada kuesioner di atas bernilai positif. Sehingga jika jumlah rata-rata jawaban responden yang memilih setuju lebih kecil dari jumlah rata-rata jawaban tidak setuju, dan dibanding dengan kriteria skor apabila lebih kecil dari 62,5% maka dapat dinyatakan kepuasan kerja pada PT Supra Primatama Nusantara berada pada tingkat yang rendah.

Terdapat lima dimensi dalam penggambaran kepuasan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Terdapat tiga jawaban terendah pada pilihan jawaban setuju yaitu, indikator pekerjaan yang menantang dalam dimensi pekerjaan itu sendiri sebesar 16,8%, indikator saling mendukung dalam dimensi rekan kerja sebesar 24,1%, kemudian indikator gaji sesuai dengan beban kerja pada dimensi gaji sebesar 24%.

Pada indikator pekerjaan yang menantang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa pekerjaan yang diberikan oleh atasan belum menantang. Selanjutnya pada indikator saling mendukung menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Supra Primatama Nusantara merasa antara sesama rekan kerja belum saling mendukung saat menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian, pada indikator gaji sesuai dengan beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Supra Primatama Nusantara merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan peneliti untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 21 uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikasi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
N		83	83	83
Normal Parameters[a,b]	Mean	20,29	22,51	13,53
	Std. Deviation	4,666	3,194	3,801
Most Extreme Differences	Absolute	,078	,078	,066
	Positive	,078	,057	,066
	Negative	-,058	-,078	-,056
Test Statistic		,078	,078	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]	,200[c,d]	,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan mengunak SPSS 21.0. 2017

Hasil uji normalitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi atau nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kepuaan kerja sebesar 0,200, variabel beban kerja sebesar 0.200 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.200. Karena nilai signifikasi dari variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat dilakukannya metode *statistic parametric* analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis variable beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikasi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (linearity) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dan 4.10.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linearitas

Variabel Beban Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	818,906	16	51,182	3,496	,000
		Linearity	544,753	1	544,753	37,213	,000
		Deviation from Linearity	274,154	15	18,277	1,249	,260
	Within Groups		966,154	66	14,639		
	Total		1785,060	82			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0. 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linearitas

Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1049,911	15	69,994	6,379	,000
		Linearity	794,680	1	794,680	72,426	,000
		Deviation from Linearity	255,230	14	18,231	1,662	,085
	Within Groups		735,150	67	10,972		
	Total		1785,060	82			

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi linearity sebesar 0,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variable lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independent). Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,933	1,072
	Lingkungan Kerja	,933	1,072

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0. 2017

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk

variable beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 1.072, oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regrsi yang digunakan. Hal tersebut terbukti dari nilai VIF dari kedua variabel yang kurang dari 5 sebagai syarat tidak adanya multikolinearitas.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independent. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,013	,022
		Sig. (2-tailed)	.	,907	,842
		N	83	83	83
	Beban Kerja	Correlation Coefficient	-,013	1,000	-,267*
		Sig. (2-tailed)	,907	.	,015
		N	83	83	83

	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,022	-,267*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,842	,015	.
		N	83	83	83

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSSS 21.0. 2017

Dapat dilihat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.907 dan korelasi antara lingkungan kerja dan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.842. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hal ini disebabkan nilai korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Analisi Regresi Linear

4.2.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui persamaan regresi variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,341	2,981		8,165	,000
	Beban Kerja	-,595	,107	-,407	-5,563	,000
	Lingkungan Kerja	,690	,090	,562	7,677	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 21.0. 2017

Berdasarkan tabel 4.13, persamaan regresi linear yang didapat adalah $Y = 24.341 – 0.595X_1 + 0.690X_2$. Arti angka-angka persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif, yaitu -0,595. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor beban kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,595 skor dengan variabel kepuasan kerja tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,690. Hal ini berarti setiap peningkatan satu skor lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,690 skor dengan variabel kepuasan kerja tetap.

Uji t dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 83-2-1 = 80. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Nilai signifikasi 0,05 dan nilai t_{tabel} dari 83 responden adalah 1,990. Sehingga didapat hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_0: Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Ha: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Berdasarkan tabel 4.13 variabel beban kerja memiliki t_{hitung} sebesar -5,563. Nilai t_{hitung} varibel beban kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,563 > 1,990. Signifikasi pada variabel beban kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

Hipotesis 2:

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Berdasarkan tabel 4.13 variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.677. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7.677 > 1,990. Signifikasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Dalam rangka menguji hipotesis ketiga yaitu apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja, maka perlu dilakukan uji F

Hipotesis 3:

Ho3: Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Ha3: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan Uji F:

1. H_o diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2. H_o ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi:

1. H_o diterima jika signifikansi > 0.05.
2. H_o ditolak jika signifikansi < 0.05.

Hasil uji F untuk hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070,911	2	535,456	59,983	,000[b]
	Residual	714,149	80	8,927		
	Total	1785,060	82			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.14, dapat nilai F_{hitung} sebesar 59,983. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 83-2-1 = 80, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat F_{tabel} 3,11, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikasi pada uji F sebesar 0,000, dengan demikian hal ini berarti lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesisnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk H_3

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya nilai kelayakan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775[a]	,600	,590	2,988

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS 21.0. 2017

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yang tercantum sebesar 0,590. Dengan demikian sumbangan pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara sebesar 59% sisanya, 41% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linear berganda tersebut.

4.2.4.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Jika dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, kepuasan dalam bekerja yang rendah timbul dari keadaan beban kerja di PT. Supra Primatama Nusantara, dikarenakan belum efiseinnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil regresi (Uji t) yang menunjukkan hasil signifikasi sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar

-0,595. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang ada di dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Munandar yang menyebutkan bahwa beban kerja diluar kapasitas akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan[90]. James Gibson juga mengemukakan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan kepuasan pekerjaan[91].

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kerja sebagai penyebab tertinggi timbulnya beban kerja yang tinggi sesusai dengan yang dikemukakan oleh Kamaruddin, bahwa perencanaan kerja digunakan untuk dapat merampungkan suatu pekerjaan[92].

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang didapat sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Noorani (2013), Putu Melati Purbaningrat (2015), Heln Susianti Tunggareni (2013), Farah Deeba (2013), Sobia Ali (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori dari ahli, dapat disimpulkan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Pada PT. Supra Primatama Nusantara terdapat tiga

[90] Sinta Monika, *Loc. Cit*, p. 11
[91] James L. Gibson, *Loc. Cit*), p. 173-177
[92] Kamaruddin Ahmad, *Loc. Cit*, p. 23

faktor yang yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja yaitu, perencanaan kerja, pelaksanaan kerja dan tanggung jawab.

Selanjutnya adalah mengenai lingkungan kerja, berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Hal ini berarti lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun kelangsungan perusahaan. Jika dikaitkan dengan kondisi yang terjadi di lapangan seperti pada lingkungan kerja fisik, yaitu privasi kerja yang kurang baik dalam perusahaan sehingga belum dapat menunjang karyawan PT. Supra Primatama Nusantara dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga didukung dari jawaban kuesioner responden yang cenderung memilih jawaban Sangat Setuju (STS) dan Setuju (TS). Gambaran dari jawaban kuesioner responden menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa privasi kerja yang ada dalam perusahaan belum pada tingkatan yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Mangkunegara bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pancapaian produktivitas kerja[93].

[93] Anwar Mangkunegara, *Loc. Cit,* p. 105

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik sebagai penyebab tertinggi lingkungan kerja tidak kondusif. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti yang mengatakan lingkungan kerja fisik adalah semua yang berada disekitar tempat kerja karyawan yang berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung dan dapat berpengaruh pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan[94].

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang didapat sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Agung Wahyu Handaru (2013), Mukti Wibowo (2014), Abdul Raziq (2014), Dr. Ruchi Jain (2014), Ridwan Baraba (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Dengan nilai signifikasi (pada Uji t) sebesar 0,000 dan koefisiennya sebesar 0,690 bernilai positif. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja di dalam perusahaan, maka akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori dari ahli, dapat disimpulkan salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Pada PT. Supra Primatama Nusantara

[94] Sedarmayanti, *Loc. Cit*, p. 21

terdapat tiga faktor yang yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja yaitu, perencanaan kerja, pelaksanaan kerja dan tanggung jawab.

Hasil dari pengujian yang dilakukan juga membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Supra Primatama Nusantara. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan hasil signifikasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja layak untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Supra Primatama Nusantara", maka dapat diambil kesimpulan:

1. Deskripsi mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara adalah sebagai berikut:
   a. Beban kerja yang ada di dalam PT. Supra Primatama Nusantara termasuk dalam kategori tinggi.
   b. Lingkungan Kerja kerja yang ada di dalam PT. Supra Primatama Nusantara termasuk dalam kategori tidak kondusif.
   c. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara termasuk dalam kategori rendah.
2. Terbukti secara empiris beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.
3. Terbukti secara empiris lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara.

4. Terbukti secara empiris variabel model dalam penelitian ini beban kerja dan lingkungan kerja layak menjelaskan fenomena kepuasan kerja di PT. Supra Primatama Nusantara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Untuk Peneliti Lanjutan

1. Penelitian ini dilakukan kembali dengan menambah variabel bebas lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama dan juga item pada pernyataan kuesioner yang lebih valid dan juga lebih reliabel.

5.2.2 Saran untuk PT. Supra Primatama Nusantara

1. Dalam masalah ini perusahaan harus menjelaskan bagaimana Standar Oprasional Prosedur (SOP) dengan jelas dan memberikan seminar bagaimana merencanakan langkah-langkah dalam pengerjaan tugas dengan kerja yang baik. Perusahaan harus dapat menurunkan beban kerja dalam masalah efisiensi dengan memberikan arahan kepada karyawan pada saat bekerja dan memberikan jeda waktu yang lebih dalam pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan sebaiknya memberikan pengarahan kepada karyawan agar mereka dapat memegang tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
2. Untuk menjaga privasi kerja karyawan perusahaan sebaiknya memberikan sekat antar karyawan agar karyawan mendapat kenyamanan dalam bekerja. Agar karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan atasan, yaitu seperti tidak membeda-bedakan tempat makan pada jam istirahat dan membudayakan saling bertegur sapa antara atasan dengan karyawan. Perusahaan juga sebaiknya lebih sering membuat acara seperti Family Gathering sehingga hubungan antara karyawan dengan atasan dapat terjalin dengan baik. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan. Perlunya perusahaan menjaga suasana kerja dengan memperhatikan tata ruang kerja dengan baik. Dengan memisahkan ruang antara satu

divisi dengan divisi lain dan memberikan ruangan sesuai pada divisi masing-masing.

3. Kemudian untuk meningkatkan minat kerja karyawan, atasan sebaiknya memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan keahlian sehingga karyawan lebih merasa pengalaman dan kualitas dalam bekerja meningkat. Terhambatnya pekerjaan untuk diselesaikan disebabkan karena belum adanya dukungan antar sesama rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan arahan yang benar kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sama dan saling memberi ide serta saran untuk memajukan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan gaji karyawan. Karena, apabila gaji yang karyawan dapatkan sesuai dengan pekerjaan karyawan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.