

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SPINMILL INDAH INDUSTRY**

SKRIPSI

OLEH :

ALVIN WIJAYA

20200500073

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SPINMILL INDAH INDUSTRY**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

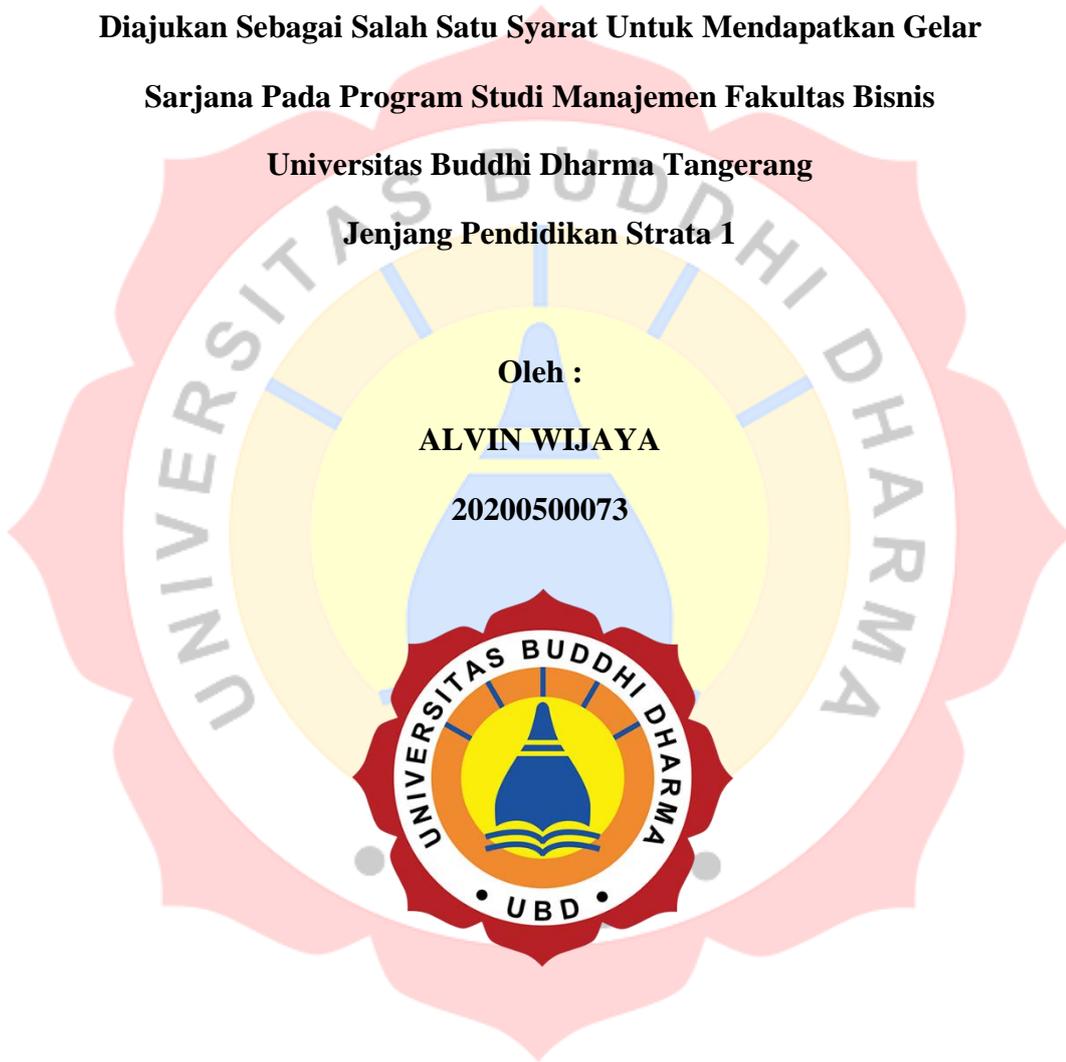
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

ALVIN WIJAYA

20200500073



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Alvin Wijaya
NIM : 20200500073
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Alvin Wijaya

NIM : 20200500073

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 3 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.
NIDN : 0430067206

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UBD

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Alvin Wijaya
NIM : 20200500073
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 3 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.
NIDN : 0430067206

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Alvin Wijaya
NIM : 20200500073
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN
PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 28 Februari 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303






SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 27 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Alvin Wijaya

NIM : 20200500073

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500073
Nama : Alvin Wijaya
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 17 Maret 2024
Penulis



Alvin Wijaya

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.SPINMILL
INDAH INDUSTRY**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Spinmill Indah Industry, khususnya permasalahan mengenai pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry Analisis data dilakukan dengan disebar secara acak terhadap 108 responden. Program yang digunakan adalah SPSS versi 25

R Square untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,839, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 83,9% sedangkan (100% - 83,9% = 16,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,879, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 87,9 % sedangkan (100% - 87,9% = 12,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,889, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 88,9% sedangkan (100% - 88,9% = 11,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} beban kerja (X_1) sebesar $11,394 > t_{tabel}$ yaitu 1,659, t_{hitung} motivasi (X_2) sebesar $5,432 > t_{tabel}$ yaitu 1,659 dan t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) sebesar $3,089 > t_{tabel}$ yaitu 1,659 dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Spinmill Indah Industry.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 550,568 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $550,568 > 2,69$. Untuk model 2 adalah 381,821 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $381,821 > 2,69$. Untuk model 3 adalah 278,429 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $278,429 > 2,69$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Beban kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SPINMILL
INDAH INDUSTRY**

ABSTRACT

This research aims to analyze and find out the problems that occur at PT. Spinmill Indah Industry, especially issues regarding the influence of workload, motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. Spinmill Indah Industry Data analysis was carried out by randomly distributing 108 respondents. The program used is SPSS version 25

The R Square for model 1 shows an R Square figure of 0.839, the influence of workload on employee job satisfaction is 83.9%, while (100% - 83.9% = 16.1%) is influenced by other factors. The R Square for model 2 shows an R Square figure of 0.879, the influence of motivation on employee job satisfaction is 87.9%, while (100% - 87.9% = 12.1%) is influenced by other factors. The R Square for model 3 shows an R Square figure of 0.889, the influence of the work environment on employee job satisfaction is 88.9%, while (100% - 88.9% = 11.1%) is influenced by other factors.

For the t value, it is known that t_calculation of workload (X1) is 11.394 from t_table 1.659, t_calculation of motivation (X2) is 5.432 from t_table 1.659 and t_calculation of work environment (X3) is 3.089 from t_table 1.659 with a significance of 0.000 below 0.05, meaning that partially there is significant influence between workload, motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. Spinmill Indah Industry.

The Fcount for model 1 is 550.568 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and also $Fcount > Ftable$ or $550.568 > 2.69$. For model 2 it is 381.821 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and also $Fcount > Ftable$ or $381.821 > 2.69$. For model 3 it is 278.429 with a significance level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and also $Fcount > Ftable$ or $278.429 > 2.69$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that it can be said that workload, motivation and work environment together or simultaneously influence employee job satisfaction.

Keywords: Workload, Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dan bijaksana sudah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Alm. Cici, Papa, Mama, Koko yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Kepada 108 responden PT. Spinmill Indah Industry, terima kasih telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi penulis ini.
8. Seluruh karyawan PT. Spinmill Indah Industry yang telah mendukung dan juga membantu terselesainya tugas akhir penulis
9. Untuk teman penulis yaitu Hadit, Lisdah, Rian, dan Tasya.
10. Kepada semua teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasinya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk menyusun berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 27 Desember 2023

Alvin Wijaya
NIM : 20200500073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Gambaran Teori Umum	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Beban kerja	14
3. Motivasi Kerja	17

4. Lingkungan kerja	23
5. Kepuasan kerja karyawan.....	28
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Perumusan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Objek Penelitian.....	42
C. Jenis dan Sumber data.....	57
D. Populasi dan Sampel.....	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	58
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	60
G. Teknik analisis Data	62
1. Stasistik Deskriptif	63
2. Uji Kualitas Data	63
3. Uji Asumsi Klasik	65
4. Uji Hipotesis.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	71
B. Analisis Hasil Penelitian.....	116
C. Pengujian Hipotesis	136
D. Pembahasan.....	149
BAB V PENUTUP.....	152
A. Kesimpulan.....	152
B. Implikasi	157
C. Saran	159

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

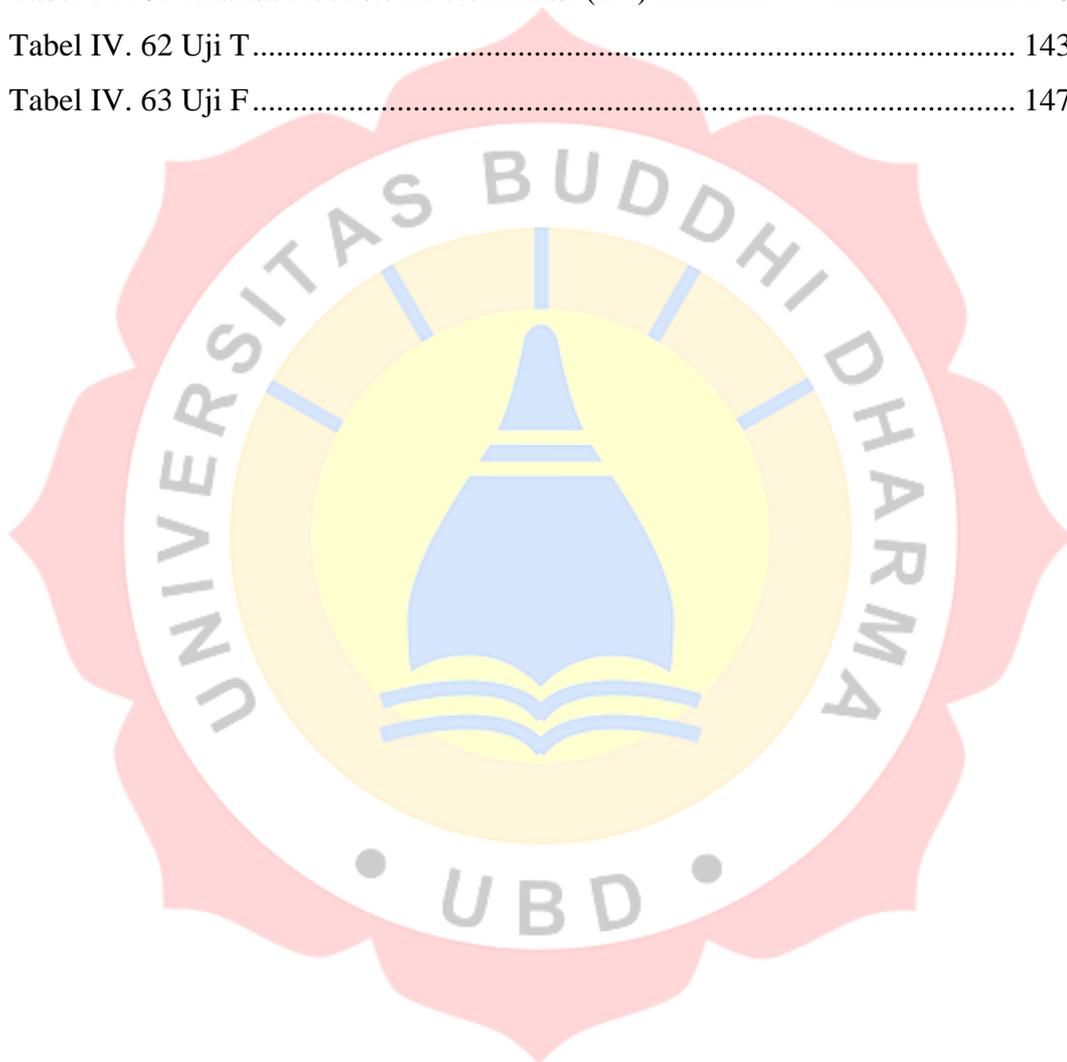
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 PENELITIAN TERDAHULU	33
Tabel III. 1 Skala Likert	59
Tabel III. 2 Operasional Variabel.....	60
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	72
Tabel IV. 2 Usia	73
Tabel IV. 3 Lama Bekerja.....	74
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 1	76
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 2	77
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 3	78
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 4	79
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 5	80
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 6	81
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 7	82
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 8	83
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 9	84
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Variabel X_1 Pernyataan 10	85
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 1	86
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 2	87
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 3	88
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 4	89
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 5	90
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 6	91
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 7	92
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 8	93
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 9	94
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Variabel X_2 Pernyataan 10	95
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 1	96

Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 2	97
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 3	98
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 4	99
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 5	100
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 6	101
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 7	102
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 8	103
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 9	104
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Variabel X_3 Pernyataan 10	105
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 1	106
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 2	107
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 3	108
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 4	109
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 5	110
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 6	111
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 7	112
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 8	113
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 9	114
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Variabel Y Pernyataan 10	115
Tabel IV. 44 Uji Validitas Beban Kerja (X_1).....	116
Tabel IV. 45 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_1).....	117
Tabel IV. 46 Item-Total Statistics Beban Kerja (X_1).....	118
Tabel IV. 47 Uji Validitas Motivasi (X_2)	120
Tabel IV. 48 Uji Reliabilitas motivasi (X_2).....	121
Tabel IV. 49 Item-Total Statistics motivasi (X_2).....	122
Tabel IV. 50 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	124
Tabel IV. 51 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3).....	125
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics Lingkungan Kerja (X_3)	126
Tabel IV. 53 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	128
Tabel IV. 54 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y).....	129
Tabel IV. 55 Item-Total Statistics Kepuasan Kerja (Y).....	130

Tabel IV. 56 Uji Multikolonieritas.....	133
Tabel IV. 57 Uji Autokorelasi	135
Tabel IV. 58 Descriptive Statistics Analisa Korelasi Berganda	136
Tabel IV. 59 Hasil Analisa Korelasi Berganda.....	137
Tabel IV. 60 Analisa Regresi Linear Berganda	139
Tabel IV. 61 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	140
Tabel IV. 62 Uji T.....	143
Tabel IV. 63 Uji F.....	147



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	40
Gambar III.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	45
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	132
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas.....	134



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_1)

Kuesioner Variabel Motivasi (X_2)

Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran Jawaban Kuesioner Responden

Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja (X_1)

Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X_2)

Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_3)

Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran Hasil SPSS

Lampiran Tabel Durbin-Watson (DW)

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel t

Lampiran Tabel f

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah asset utama perusahaan, dengan itu perusahaan tentunya membutuhkan tenaga kerja yang sangat berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu dengan baik. Banyak perusahaan yang sudah memberikan gaji saja tetapi perusahaan itu merasa sudah memenuhi kebutuhan dari karyawan itu sendiri, padahal kenyataannya belum tentu benar. Kebutuhan hidup semakin hari semakin besar juga biaya hidup yang di butuhkan tentunya harus di seimbangkan dengan pendapatan yang tinggi juga.

Oleh karena itu, biasanya perusahaan yang mengadakan jam kerja shift, akan sangat berpengaruh kepada karyawan itu sendiri karena kebanyakan perusahaan produksi yang memiliki karyawan dengan jam kerja shift akan memberikan upah lembur yang cukup besar kepada karyawan itu sendiri, sehingga karyawan tersebut akan merasa puas dan adil karena mendapatkan upah lembur yang pantas walaupun bekerja dengan jam shift, yang kebanyakan orang tentunya tidak ingin bekerja shift karena sangat berpengaruh pada jam tidur dan kegiatan sehari hari. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas ini juga diperlukan pengelolaan yang baik dalam mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perencanaan, pengelolaan, pembentukan, dan penempatan karyawan di dalam perusahaan. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dengan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu, tetapi juga dengan memperhatikan beban kerja yang diterima oleh karyawan tersebut, dan lingkungan kerjanya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang sudah dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dapat bekerja dengan jangka waktu yang panjang, dan dapat terus memberikan hasil kerja yang terbaiknya selama bekerja.

Beban kerja yaitu stres yang dirasakan oleh karyawan karena pekerjaannya. Pengaruh beban kerja tentunya mendominasi terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga akan berdampak negatif terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan. Menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilakukan secara sistematis oleh suatu unit organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu. Proses ini melibatkan penggunaan teknik analisis kerja, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya untuk mendapatkan informasi mengenai efektivitas dan efisiensi kerja unit organisasi tersebut.

Jam kerja shift yaitu pergeseran jam kerja dari jam pada umumnya, yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Selama satu hari kerja, karyawan yang bekerja dengan sistem jam kerja shift memiliki kewajiban untuk bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya shift pagi, shift sore, dan shift malam. Jam kerja normal yaitu 8 jam perhari dan umumnya jam kerja dimulai dari jam 8 pagi hingga 5 sore. Secara umum, manusia aktif melakukan aktifitasnya disiang hari dan perlu tidur di malam hari. Bekerja di shift malam akan membuat pekerja mengantuk dan akan memburu kinerja karyawan itu menurun lalu akan berdampak bahaya juga bagi pekerja tersebut.

Biasanya pabrik besar yang mengadakan jam kerja 3 Shift mulai dari jam 7 pagi hingga 3 sore lalu di lanjut jam 3 sore sampai jam 11 malam dan lanjut lagi 11 malam sampai jam 7 pagi setiap hari kegiatan seperti itu karena mesin di pabrik hidup selama 24 jam *Nonstop*. Biasanya kebanyakan orang tidak mau bekerja dengan waktu shift karena memiliki beban yang cukup berpengaruh terhadap kegiatan sehari-harinya di bandingkan dengan jam kerja normal, tetapi banyak nya pekerja yang mau bekerja dengan shift dikarenakan kebutuhan yang sangat di perlukan oleh mereka demi memenuhi biaya hidup nya karena lembur yang didapat oleh karyawan shift pendapatan mereka menjadi lumayan besar.

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas pekerja yang ada bisa di tingkatkan hal ini bisa dilakukan melalui penyesuaian seperti peningkatan motivasi. Motivasi dapat

memberikan semangat kepada karyawan dengan itu akan dapat memberikan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan adanya motivasi itu maka akan terciptanya tingkat kepuasan kerja pada suatu karyawan.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa Motivasi adalah suatu kehendak atau kegiatan yang ada pada karyawan yang memicu semangat menjalankan tugas dengan optimal didalam pencapaian tujuan sehingga karyawan juga merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi dapat menjadi kan upaya dorongan individu untuk mengumpulkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan pikiran. Ketika adanya motivasi, maka akan ada timbulnya rasa bangga dan senang pada karyawan yang akan sangat berpengaruh pada semangat kerjanya. Motivasi ini juga dapat muncul dari atasan atau pimpinan yang di berikan kepada karyawan nya seperti dapat menjadi pendengar keluhan karyawan dan memberikan solusi atau jalan keluar yang terbaik bagi mereka.

Lingkungan kerja juga mempunyai dampak yang sangat berpengaruh bagi karyawan nya yang bekerja di perusahaan tersebut, lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan tidak toxic akan meningkatkan semangat kerja yang dapat di berikan oleh karyawan tersebut. Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah factor yang sangat penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik sebab lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga

dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja

Kepuasan kerja yaitu perasaan puas dimana seorang pekerja merasakan rasa pencapaiannya yang diperoleh seorang pekerja dari pekerjaan yang sudah di selesaikan, dengan kata lain kepuasan kerja bisa dipahami sebagai keadaan emosi yang bahagia dalam bekerja, salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia manusia adalah kepuasan kerja.

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu ringkasan sentimen terhadap karyawan yang telah mengalami unsur-unsur pekerjaan mereka disebut kebahagiaan kerja. Ketika keuntungan dari tenaga kerja lebih besar daripada biaya kecil yang dianggap memadai oleh individu, hasil kepuasan.. Karyawan akan merasa puas apabila perusahaan bisa menyesuaikan dengan memberikan kompensasi dan juga bonus yang seimbang dengan pekerjaannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan tersebut, kepuasan kerja ini sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung agar kinerja kerja karyawan secara maksimal maka perlu di perhatikan mengenai kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

PT Spinmill Indah Industry adalah sebuah Perusahaan yang di pimpin oleh Bapak Ivan Pesik, bergerak di bidang pertekstilan dan permintalan benang yang terletak di Jalan Aria Jaya Santika, No 55 Pasir Nangka, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720 Lingkungan kerja PT Spinmill Indah Industry sudah bisa di bilang memadai dan bisa ditingkatkan lebih baik lagi, yang dimana lingkungan office yang di tempati sudah di bilang cukup baik karena pencahayaan baik, tingkat suhu baik dan sirkulasi udara pun cukup baik, tetapi pada lingkungan pabrik seperti bagian produksi dan gudang dimana karyawan kurang di perhatikan seperti kurangnya pencahayaan dan suhu udara yang cukup panas, dan juga kebisingan yang cukup terdengar. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat juga berpengaruh dari lingkungan kerja tersebut, dengan itu karyawan dapat bekerja dengan baik, hasil kerjanya juga akan maksimal. Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul skripsi **“Pengaruh Beban kerja, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan diatas maka Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Beban kerja yang berlebihan paska pandemi covid 19.

2. Tidak adanya motivasi untuk mendorong kinerja karyawan dalam bentuk kompensasi di luar gaji.
3. Lingkungan kerja yang tidak memiliki standar kenyamanan sebagai standar sebuah perusahaan terbatas (PT).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah, penelitian ini merumuskan masalah mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Spinmill Indah Industry?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Spinmill Indah Industry?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Spinmill Indah Industry?
4. Apakah beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Spinmill Indah Industry?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry
2. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry
3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT spinmill Indah Industry
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang dapat diberikan oleh peneliti yang di lakukan sebagai berikut

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai masukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut seperti beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Spinmill Indah Industry

2. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menjadi pengetahuan baru bagi penulis mengenai ruang lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang beban kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan Pada PT Spinmill Indah Industry

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya Khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menggunakan Sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, indentifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang gambaran yang meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengertian dan metode yang digunakan dalam menyelesaikan masalah

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum, objek penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian metode analisis data dan hipotesis penelitian di PT Spinmill Indah Industry.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi petunjuk tentang bagaimana penulis dapat menganalisis dan meneliti data dari hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan hasil diskusi serta saran yang bersifat masukan bagi perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Teori Umum

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi kelangsungan berjalannya suatu perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia tersebut kegiatan operasional perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia yang sering disingkat MSDM yaitu suatu ilmu bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara efektif serta dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau Perusahaan dengan baik”

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa:

“Pengakuan akan pentingnya tenaga kerja pada suatu Perusahaan sebagai sumber daya yang sangat berperan penting untuk memberikan kontribusi yang sebaik mungkin pada tujuan suatu perusahaan”

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut (Barat, 2022) mengatakan bahwa:

“Suatu pengetahuan dan ilmu akan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan atau organisasi yang dimulai dari proses perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja di perusahaan”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berkaitan dengan kegiatan disebuah perusahaan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan .

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Barat, 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Fungsi perencanaan melibatkan pelaksanaan tugas-tugas terkait perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, dan pelatihan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian digunakan untuk membentuk tim di setiap bagian atau divisi dan merencanakan interaksi tugas yang akan dilakukan oleh para karyawan..

3. Pengarahan

Fungsi ini memberikan arahan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai keinginan perusahaan dan sejalan dengan visi dan misi di perusahaan tersebut.

4. Kepemimpinan

Fungsi ini dimana seorang pemimpin bisa mengarahkan dan memotivasi kepada bawahan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan terampil.

5. Pengendalian

Fungsi ini melibatkan pengukuran aktivitas yang dilaksanakan, dan selanjutnya membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, terutama di dalam perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Nadialista Kurniawan, 2021) agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan benar maka diperlukannya tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut maka dari itu tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan yang sangat penting yang terdiri dari empat tujuan Manajemen Sumber daya Manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Perusahaan agar lebih bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan masyarakat dengan memperkecil dampak negatif di perusahaan tersebut.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya dengan baik

3. Tujuan Fungsional

Untuk menjaga kontribusi antar bagian Manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota perusahaan yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam suatu perusahaan.

2. Beban kerja

A. Pengertian Beban kerja

Kepuasan dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat beban kerja yang mereka hadapi. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan dapat merasa terbebani, yang mungkin menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Pengertian Beban kerja menurut Sito Dwi Irvianrti (Kevin & Wibowo, FX Pudjo 2022, 8) mengatakan bahwa :

“Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pada suatu unit organisasi dan yang dihasilkan dari beban kerja dan target jam disebut beban kerja.”

Pengertian Beban kerja menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa:

“Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja.”

Pengertian beban kerja menurut (Gregorius Widiyanto, 2021) mengatakan bahwa:

“Beban kerja ialah suatu pengukuran pekerjaan yang dilihat berdasarkan kemampuan serta kapasitas yang dimiliki oleh para pekerja di dalam suatu perusahaan. Beban kerja yang diberikan jika tidak sesuai dengan keterampilan akan menciptakan kesenjangan dalam bekerja.”

Pengertian beban kerja menurut (Norawati et al., 2021) mengatakan bahwa:

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sudah disepakati oleh

perusahaan tersebut, dengan menggunakan skill dan potensi diri dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yaitu banyaknya tuntutan kerja serta target dalam pencapaian kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah di tetapkan oleh perusahaan yang bisa menyebabkan stress dalam diri seseorang.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang memengaruhi beban kerja menurut (S. S. Nasution, 2022) mengatakan bahwa:

1. Faktor internal

Faktor internal merujuk pada faktor-faktor yang berasal dari dalam tubuh manusia sebagai hasil dari respons terhadap beban kerja eksternal. Aspek-aspek yang dapat berpotensi menjadi beban kerja pada faktor internal ini melibatkan jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan kondisi kesehatan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merujuk pada faktor-faktor yang berasal dari luar tubuh manusia. Pengaruh terhadap beban kerja dalam faktor eksternal ini melibatkan lingkungan kerja, tugas yang melibatkan aktivitas fisik, dan struktur organisasi kerja.

C. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja ada 3 menurut (MPOC et al., 2020)

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan aspek yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Hal ini mencakup rancangan pekerjaan pribadi, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja di lingkungan yang ramai atau terganggu oleh kebisingan dapat menyebabkan tingkat kecemasan dan stres yang tinggi.

2. Tuntutan Peran

Bekerja dapat menciptakan pengalaman berkesan bagi setiap individu, karena pekerjaan juga merupakan elemen yang signifikan dalam membentuk identitas mereka. Terkadang, ketika muncul masalah dalam pekerjaan, seperti konflik antara rekan kerja, hal tersebut dapat menjadi beban psikologis yang mengganggu pengalaman bekerja.

3. Tuntutan antar pribadi

Suatu kondisi kerja yang dapat menimbulkan stress adalah hubungan interpersonal yang tidak mendukung seperti adanya konflik antar individu, kurangnya keramahan antar rekan kerja dan sejenisnya

3. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Motivasi merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri individu atau dari orang lain, mendorong mereka untuk bekerja dengan

lebih tekun di dalam organisasi. Motivasi kerja ini memiliki efek dorongan yang dapat membuat karyawan kembali bersemangat, dan umumnya, karyawan yang terdorong secara positif akan berkinerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Pengertian Motivasi menurut (Novianti & Pudjo, 2023) mengatakan bahwa:

“Motivasi yaitu adanya hal pendorong baik dari orang lain ataupun diri sendiri dalam melaksanakan pekerjaan secara sadar serta bersemangat dalam mengejar target yang telah ditentukan perusahaan.”

Pengertian Motivasi menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Suatu kehendak atau kegiatan yang ada pada karyawan yang memicu semangat menjalankan tugas dengan optimal didalam pencapaian tujuan. Secara etimologis, motivasi berasal dari kata "motif" artinya dorongan atau alasan untuk bertindak..”

Pengertian Motivasi menurut (Gregorius Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa:

“Dorongan untuk melakukan suatu aktivitas khusus disebut motivasi, dan oleh karena itu, motivasi sering dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku individu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh

manusia umumnya memiliki suatu faktor yang menjadi pendorong di baliknya..”

Pengertian Motivasi menurut (Hustia, 2020) mengatakan bahwa:

“Motivasi merujuk pada kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan aspirasi pribadinya.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar semangat kerja yang ada pada karyawan membuat karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

B. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut (Jonwari, 2020) yaitu:

Motivasi mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, dan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik didalam perusahaan dikarenakan karyawan tersebut merasa mendapat dorongan-dorongan yang positif sehingga akan berdampak bagi karyawan tersebut.

C. Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Meidita, 2019) factor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor Internal

1. Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan manusia yang hidup di bumi ini, untuk mempertahankan hidup maka manusia bekerja, karena manusia butuh makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya. Contohnya keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang ingin bekerja disebabkan karena keinginan untuk dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial orang harus mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uang itu pun harus adanya kerja keras dan giat. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri.

4. Kepuasan kerja karyawan

Merupakan rasa puas dimana karyawan yang bekerja merasa sangat dihargai pekerjaannya dan diberikan kompensasi yang baik, dengan itu semangat karyawan juga akan dapat meningkat lebih baik lagi untuk bekerja untuk perusahaan tersebut

2. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang cukup nyaman dapat membuat karyawan betah dalam bekerja, karyawan juga dapat merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang pantas diberikan oleh karyawan akan membuat karyawan merasa senang dan bangga atas pekerjaannya dan karyawan itu sendiri merasa dihargai, dengan kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan tersebut bekerja dengan lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.

3. Adanya jaminan karir

Dengan adanya perkembangan karir di dunia kerja maka semua karyawan akan merasa dihargai dan di hormati dengan kemampuan yang mereka punya, dengan adanya jaminan karir akan membuat kompensasi dari masing-masing karyawan tersebut naik dan akan membuat semangat dalam bekerja lagi.

4. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel juga dapat membuat karyawan betah dalam bekerja, bukan berarti karyawan itu semena-mena dalam bekerja tetapi ia merasa akan lebih santai dan tenang dalam aturan bekerjanya.

D. Indikator Motivasi

Menurut (Syah, 2021) ada 10 indikator dalam motivasi yaitu:

1. Pembayaran gaji

Pembayaran gaji yang sesuai dan tepat waktu akan membuat karyawan merasa termotivasi oleh perusahaan tersebut

2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Prestasi kerja

Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya

4. Perilaku karyawan

Bersikap santun dan bijaksana dalam dunia kerja

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar dan menguasai pekerjaannya di bidangnya

6. Pengembangan

Keinginan untuk berkembang dan juga untuk maju di bidang pekerjaannya

7. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya

8. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

9. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

10. Kesempatan

Adanya keinginan untuk berkembang dalam dunia pekerjaan

4. Lingkungan kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan di tempat kerja memiliki peran yang krusial dalam membentuk dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih setia terhadap perusahaan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Kepuasan kerja menjadi hasil dari kondisi dan situasi kerja yang ditemui di dalam perusahaan.

Menurut (Wibowo & Iswanto, 2021) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bentuknya fisik dan non fisik, yang bisa meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.”

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal.”

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang berdekatan dengan pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Contoh: tempat kerja, fasilitas, alat bantu kerja, dll.”

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa:

“Lingkungan dalam kerja ialah seluruh peralatan, bahan dan perkakas yang ditemukan, serta lingkungan sekitar seorang karyawan kerja, metode bekerjanya, serta aturan kerjanya baik sebagai individu ataupun kelompok.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

B. Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut (Mayana, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki fungsi yaitu:

“Menimbulkan semangat dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan performa kerja. Di samping itu, berkolaborasi dengan individu yang termotivasi menghasilkan manfaat berupa penyelesaian pekerjaan sesuai standar dan tepat waktu. Tingkat pencapaian kerja akan

dipantau oleh orang yang bersangkutan, mengurangi kebutuhan pengawasan berlebihan, dan meningkatkan semangat serta dedikasinya.”

C. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mempengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut (Mayana, 2022) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting dalam mendapatkan perhatian oleh manajemen perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja yaitu meja, kursi dan juga lingkungan perantara seperti sirkulasi udara, bau tidak sedap dan pencahayaan.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan yang ada di perusahaan tersebut lalu segala kondisi yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

D. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Suhu udara di tempat kerja

Suhu ditempat kerja karyawan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerjanya

2. Kelembaban di tempat kerja

Presentase kelembaban ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Keadaan sirkulasi yang cukup baik dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya

4. Pencahayaan di tempat kerja

Intensitas cahaya yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya

5. Suara bising di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja

6. Fasilitas di tempat kerja

Fasilitas yang tidak mendukung juga dapat menghambat pekerjaan karyawan

7. Bau-bauan di tempat kerja

Aroma yang tidak sedap juga dapat membuat karyawan tidak nyaman selama ia bekerja

E. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam lingkungan kerja ada lima menurut (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa:

1. Penerangan

Dimana intensitas cahaya bisa membantu pekerja dalam memperlancar aktivitas kerjanya

2. Keamanan Kerja

Presentase keamanan di tempat kerja akan membuat karyawan semakin merasa aman dan nyaman dalam bekerja

3. Kondisi Kerja

Pengaturan ruangan kerja agar mempermudah karyawan berinteraksi dengan karyawan lain

4. Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik di lingkungan kerja

5. Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi lebih betah di tempat kerja tersebut

5. Kepuasan kerja karyawan

A. Pengertian kepuasan kerja

Pentingnya kepuasan kerja karyawan menjadi fokus utama terkait dengan efisiensi kinerja mereka, dan ketidakpuasan kerap dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi positif terhadap suatu pekerjaan, mencakup dampak atau hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Pengertian kepuasan kerja menurut (Wibowo & Iswanto, 2021) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan atau tidak”

Pengertian kepuasan kerja menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja mencakup perasaan senang dan penilaian individu terhadap pekerjaannya, terutama dalam konteks apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja karena kebutuhan mereka terpenuhi sepenuhnya.”

Pengertian kepuasan kerja menurut (Wijaya & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan masalah yang berkaitan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, dan faktor fisik, fisik dan psikologis.”

Pengertian kepuasan kerja menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima oleh pekerja dan persepsi mereka terhadap seberapa banyak seharusnya mereka menerima. Kepuasan kerja juga mencakup pandangan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat untuk perusahaan, yang berarti bahwa apa yang

diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Studi et al., 2020) mengatakan bahwa:

1. Pekerjaan itu sendiri

Tiap pekerjaan mengharuskan adanya keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat kesulitan pekerjaan dan keyakinan seseorang bahwa keterampilannya diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja

2. Pimpinan

Pemimpin yang kompeten dan menghormati pekerjaan bawahannya dapat dianggap sebagai teman dekat dan atasan oleh bawahan.

3. Teman kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh adanya rekan kerja yang baik, saling mendukung, dan berkomunikasi dengan baik, meskipun mereka berasal dari departemen yang berbeda.

4. Kompensasi

Kompensasi dan bonus yang sesuai juga merupakan faktor kebutuhan hidup apakah bisa dibilang sesuai atau tidak.

5. Promosi

Promosi juga salah satu faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karier selama bekerja.

C. Manfaat kepuasan kerja karyawan

Menurut (Rachmaniah, 2022) kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan beberapa manfaat bagi perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, dapat dipastikan memiliki kinerja yang maksimal, bila perusahaan dapat bertahan menjaga kadar kepuasan kerja untuk karyawan maka tingkat kinerja karyawan dapat terus meningkat dari hari ke hari.

2. Menumbuhkan sifat loyalitas

Kepuasan karyawan meningkat karena kebutuhan mereka di penuhi oleh perusahaan. Lingkungan yang nyaman akan membawa kebahagiaan untuk bekerja.

3. Membuat karyawan menjadi betah

Ketika karyawan yang sudah merasa puas akan hasil dari pekerjaan yang mereka sudah dapat maka akan menciptakan sikap betah dan dapat bertahan lama di perusahaan tersebut.

4. Terhindar dari stress yang tinggi

Sudah banyak kasus yang terjadi yang dialami oleh karyawan yaitu stress di tempat kerja karena tidak mendapatkan suatu rasa puas di tempat kerjanya.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja seorang karyawan Menurut (Lestari & Afifah, 2021) mengatakan bahwa:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang menantang, memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan skill nya dengan skill yang mereka tunjukan itu mereka sendiri akan mendapatkan umpan balik dari perusahaan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang nyaman dan konfusif untuk kenyamanan mereka bekerja.

3. Gaji yang pantas

Semua karyawan pasti ingin mendapatkan upah yang pantas dan adil dengan hasil pekerjaan mereka, tingkat upah biasanya dilihat dari jobdesk yang dibebankan dan skill masing-masing karyawan itu sendiri.

4. Rekan kerja

Bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, dengan itu, jika mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel II. 1 PENELITIAN TERDAHULU
HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja	(1) Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja, (2) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

			<p>motivasi kerja pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja,</p> <p>(3) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja,</p> <p>(4) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai LAPAS kelas IIB Singaraja.</p>
2.	(Astuti et al., 2022)	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric</p>	<p>(1) Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC.</p> <p>(2) . Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</p>

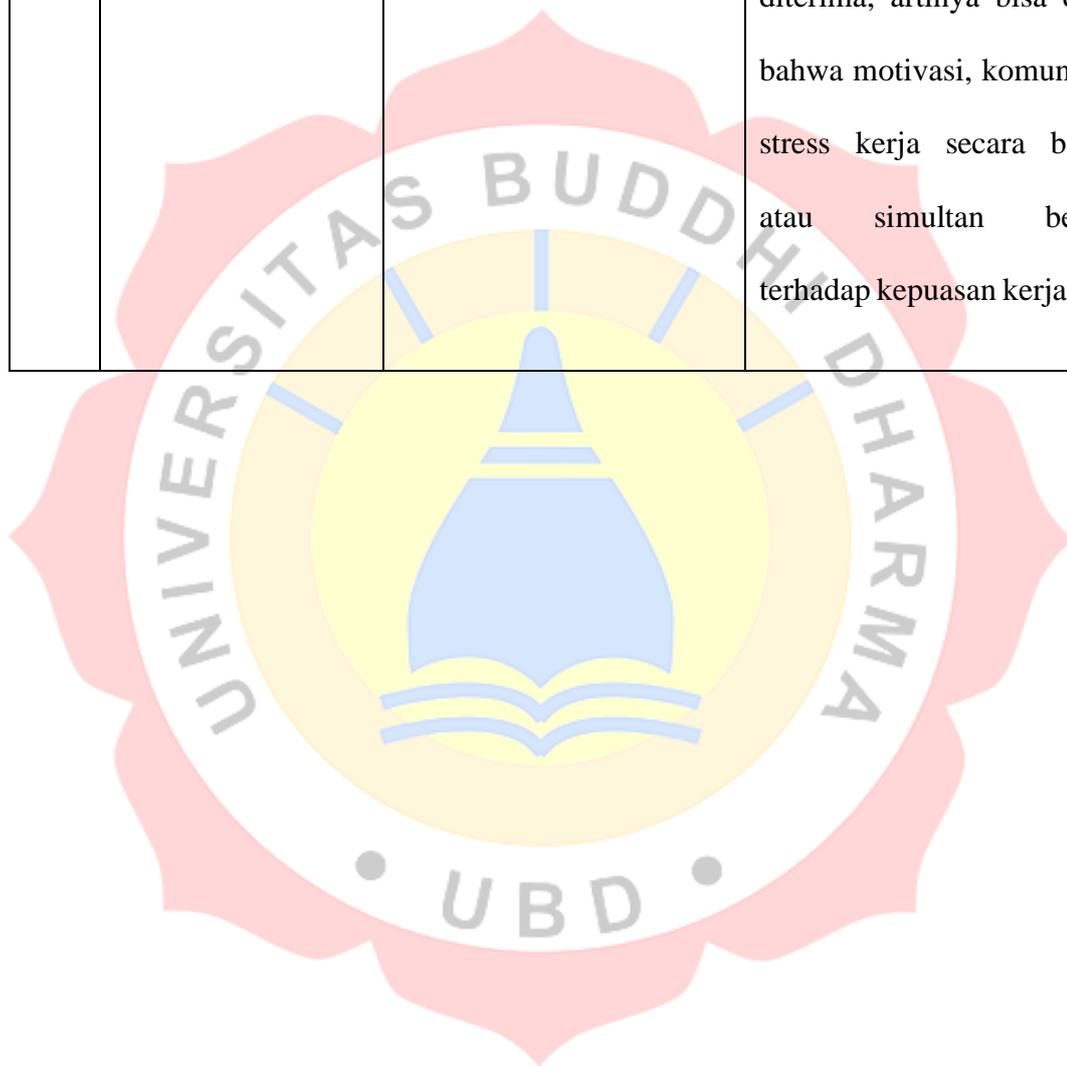
			<p>kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC</p> <p>(3) Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC.</p> <p>(4) Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan</p>
3.	(N. M. S. Nasution & DR, 2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan

		<p>Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.</p>	<p>Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran untuk memperhatikan lingkungan kerja pada sebuah organisasi agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan pegawai.</p>
--	--	--	--

4.	(FX. P. Wibowo & Iswanto, 2021)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya</p>	<p>Berdasarkan uji hipotesis, t-hitung lingkungan kerja adalah 10.527, t-hitung komunikasi adalah 5247, dan thitung stres kerja adalah 2993. Tabel 1.66055 berasal dari tabel distribusi t dari persamaan. Diturunkan = $100 \cdot 2$ dan taraf signifikansi 0, 0. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima karena t hitung > t tabel, dan uji F memberikan nilai F hitung sebesar 249.643, mana yang lebih besar Sebagai tabel. $F = 2,70$ dan taraf signifikansi 0,0 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penelitian hasil di atas, terbukti bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan</p>
----	---------------------------------	---	--

5.	(Hartanto & FX. P. Wibowo, 2022)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pada Dian Bangsa School)	<p>Nilai t diketahui bahwa t_{hitung} motivasi (X_1) adalah 9,364 dari t_{tabel} 1,664, t_{hitung} komunikasi (X_2) adalah 3,922, t_{hitung} stress kerja (X_3) adalah 3,372, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial berdampak signifikan antara motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dian Bangsa School. F_{hitung} model 1 ialah 384,130 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 kurang dari 0,05 dan juga F_{hitung} lebih dari F_{tabel} atau $384,130 > 2,72$. Model 2 ialah 211,961 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka 0,000 kurang dari 0,05 dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $211,961 > 2,72$. Model 3 ialah 201,538 dengan tingkat signifikan 0,000</p>
----	----------------------------------	--	--

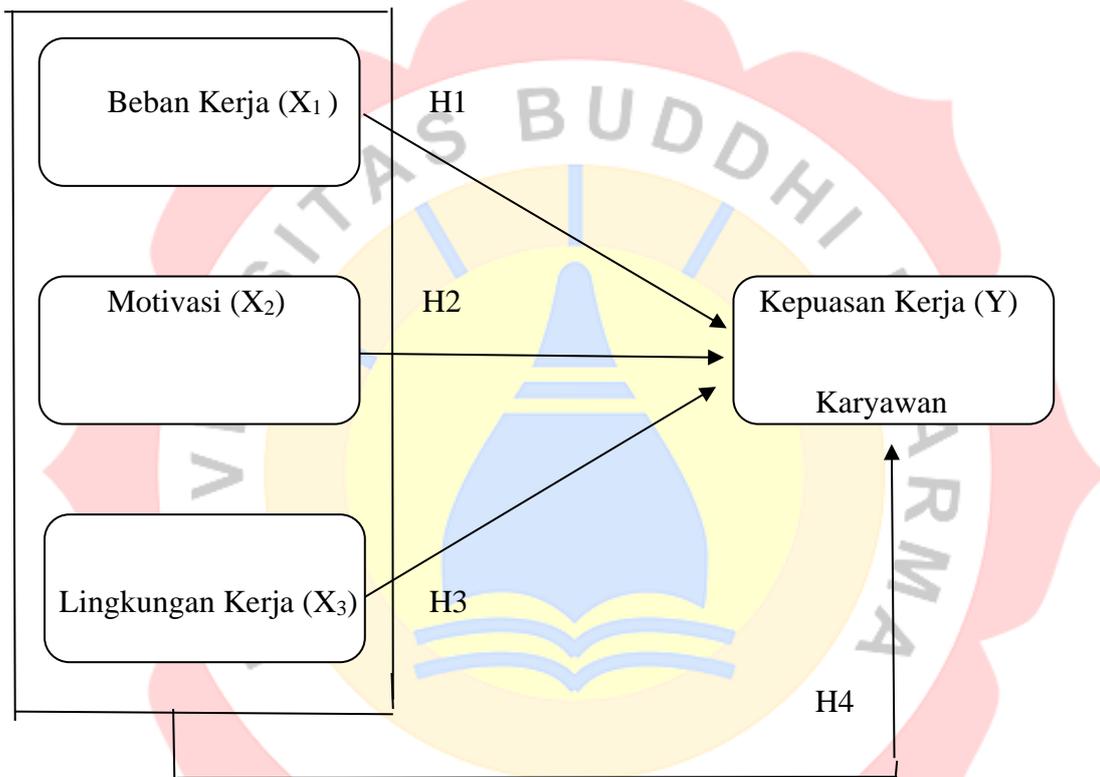
			<p>dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201,538 > 2,72$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, artinya bisa dikatakan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja secara bersamaan atau simultan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.</p>
--	--	--	--



C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, untuk lebih memudahkan pemahaman hal kerangka pemikiran riset ini sehingga dapat dipahami dalam gambar dibawah ini :

Gambar II.1 KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan:

X₁: Beban Kerja

X₃: Lingkungan Kerja

X₂: Motivasi

Y: Kepuasan Kerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Perumusan Hipotesis menurut (Argrelia Syeren Peres & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang kebenarannya harus dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis memiliki beberapa unsur penting yaitu dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pengertian Metodologi menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa: Suatu cara untuk mendapatkan data untuk tujuan tertentu. Bentuk penelitian ini digunakan untuk meneletini mengenai pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif Karena metode kuantitatif sangat cocok untuk penelitan yang masalahnya sudah jelas, dibantu dengan menggunakan program SPSS. Pendekatan Kuantitatif adalah penelitian yang datanya lebih bersifat angka. Angka yang dimaksudkan dalam hal ini bukan hanya matematika, tetapi maksudnya adalah untuk meneliti permasalahan yang bisa diukur dengan angka. Penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel yang bertujuan untuk membuktikan suatu hipotesis yang ditetapkan di dalam penelitian.

B. Objek Penelitian

Objek yang digunakan untuk penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertekstilan yaitu PT. Spinmill Indah Industry yang berlokasi di Jalan Aria Jaya Santika, No 55 Pasir Nangka, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720.

Penelitian ini bermula dari keterlibatan penulis untuk mendalami lebih dalam permasalahan yang ditemui di perusahaan tempat peneliti bekerja yaitu PT. Spinmill Indah Industry. Dari hasil dalam penelitian tersebut dapat dirumuskan secara jelas permasalahan yang ada kemudian diangkat menjadi topik skripsi yaitu Pengaruh beban kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry.

1. Sejarah singkat PT. Spinmill Indah Industry

PT Spinmill Indah Industry adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertekstilan dan permintalan benang yang didirikan pada tahun 1962. PT Spinmill Indah Industry menghasilkan sebuah produk yaitu benang. Perusahaan ini merupakan pabrik permintalan modern yang bersekala besar dengan kapasitas produksi sebesar 150.000 ton pertahunnya. Jenis bahan baku yang digunakan yaitu kapas yang dibeli impor dari negara Brazil dan Australia. Dengan komitmen pada kualitas dan kepuasan pelanggan, telah membawa PT Spinmill Indah Industry memperluas pasar ke pasar internasional dan saat ini telah mengekspor produknya ke berbagai negara yaitu jepang, china italya, spanyol dan amerika. Komitmen perusahaan PT Spinmill Indah Industry untuk perlindungan lingkungan dicontohkan dengan perlindungan penerapan sistem kontrol lingkungan yang handal yang telah dilaksanakan dalam pengeolahan daur ulang air limbah.

2. Visi dan Misi PT. Spinmill Indah Industry

A. Visi

Adapun visi dari PT Spinmill Indah Industry yaitu:

“Untuk menjadi sebuah industry tekstil kelas dunia, yang menjadi tolak ukur kualitas untuk perusahaan tekstil lainnya”

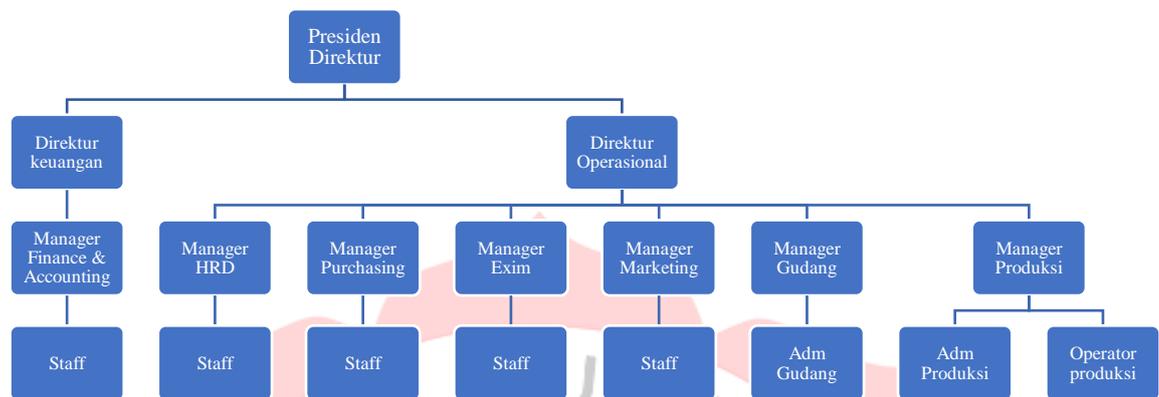
B. Misi

Adapun misi dari PT Spinmill Indah Industri, yaitu:

1. Menghasilkan produk benang berkualitas tinggi.
2. Menyediakan layanan pelanggan yang terbaik.
3. Meningkatkan SDM dan Teknologi.
4. Menjaga akuntabilitas sosial terhadap karyawan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu susunan yang memuat tugas dan peran individu berdasarkan posisinya di dalam perusahaan. Umumnya bentuk perusahaan terbentuk dalam diagram atau garis hierarki dan berisi penjelasan ataupun uraian dari setiap komponen perusahaan. Suatu perusahaan dapat berdiri karena adanya kerjasama antar tim. Bentuk perusahaan yang baik dapat membuktikan dengan jelas guna, wewenang, serta tanggung jawab dari setiap bagian yang terdapat dalam suatu perusahaan tersebut.



Gambar IIL.1 STRUKTUR ORGANISASI

Sumber: Struktur organisasi PT. Spinmill Indah Industry

Detail Struktur:

- | | |
|------------------------------------|---------------------------|
| 1. Presiden Direktur: 1 | 10. Manager Exim: 1 |
| 2. Direktur Keuangan: 1 | 11. Staff Exim: 4 |
| 3. Direktur Operasional: 1 | 12. Manager Marketing: 1 |
| 4. Manager Finance & Accounting: 1 | 13. Staff Marketing: 2 |
| 5. Staff Finance & Accounting: 6 | 14. Manager Gudang: 1 |
| 6. Manager HRD: 1 | 15. Admin Gudang: 5 |
| 7. Staff HRD: 2 | 16. Manager Produksi: 1 |
| 8. Manager Purchasing: 1 | 17. Admin Produksi: 2 |
| 9. Staff Purchasing: 8 | 18. Operator Produksi: 72 |

4. Uraian tugas pada PT. Spinmill Indah Industry

Struktur organisasi PT. Spinmill Indah Industry yang disusun di atas mempunyai beberapa tugas masing-masing antara lain:

1. Presiden Direktur

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Presiden Direktur adalah sebagai berikut:

1. Mempimpin seluruh tugas dan tanggung jawab perusahaan.
2. Bertanggung jawab untuk memberikan arahan perkembangan tujuan jangka Panjang dan pendek perusahaan.
3. Menentukan dan memutuskan sebuah kebijakan di perusahaan.
4. Menetapkan berbagai strategi strategis sehingga bisa mencapai visi dan misi perusahaan.
5. Mengawasi semua kegiatan diperusahaan, mulai dari bidang administrasi, kepegawaian, hingga pengadaan barang.
6. Melakukan pengadaan rapat dengan semua jajaran pada perusahaan tersebut.
7. Menyetujui anggaran belanja perusahaan.
8. Mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan.

2. Direktur Keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Direktur Keuangan adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinasikan proses pencatatan arus kas yang terdiri dari pencatatan kas, piutang, rekonsiliasi *bank, asset*, dan utang.
2. Memonitor laporan perpajakan.
3. Mengevaluasi penyajian laporan keuangan

4. Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan di bidang keuangan berdasarkan hasil analisis laporan keuangan yang ada.
5. Menetapkan arah keuangan organisasi yang mengarah pada kesejahteraan finansial perusahaan.
6. Mengembangkan kerangka kerja untuk semua investasi keuangan perusahaan.

3. Direktur Operasional

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Direktur Operasional adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap proses operasional, produksi proyek hingga kualitas produksi.
2. Berdiskusi dengan presiden direktur tentang keputusan penting yang ingin disampaikan.
3. Menciptakan strategi bisnis, strategi operasional dan kebijakan yang sering dikaitkan dengan meminimalkan biaya.
4. Melaksanakan rencana bisnis perusahaan.
5. Mendorong keselarasan karyawan dengan model bisnis dan tujuan perusahaan.
6. Mengawasi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

4. *Manager Finance & Accounting*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Finance & Accounting* adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan
2. Melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan budget tahunan
3. Membuat proyeksi *cashflow* mingguan dan bulanan ke *treasury*
4. Melakukan control kas perusahaan *cash flow* terutama piutang dan hutang
5. Melakukan analisa keuangan
6. Melakukan fungsi perpajakan
7. Melakukan fungsi pengawasan transaksi keuangan

5. *Staff Finance & Accounting*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Staff Finance & Accounting* adalah sebagai berikut:

1. Memastikan kelengkapan dan keakuratan dokumen untuk seluruh transaksi A/R, A/P, Pajak, dan *General Ledger*.
2. Mengelola *cash flow* perusahaan secara menyeluruh (pembayaran, pengiriman uang, setor bank, dll).
3. Menerapkan dan memastikan pencatatan keuangan internal sesuai dengan ketentuan dan prosedur akuntansi.
4. Membuat laporan keuangan untuk keperluan Budget dan melakukan analisa secara berkala.
5. Memeriksa dan memastikan laporan keuangan dilakukan secara tepat waktu dan akurat.

6. Melakukan pekerjaan adhoc lainnya yang diberikan atasan.

6. *Manager Human Resources Development (HRD)*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager HRD* adalah sebagai berikut:

1. Implementasi dan revisi pada program pengupahan perusahaan.
2. Membuat dan merevisi job description masing-masing bagian.
3. Melakukan survei gaji tahunan.
4. Pengembangan, analisa serta pembaruan pada kebijakan anggaran gaji perusahaan.
5. Pengembangan, analisa serta pembaruan program evaluasi perusahaan.
6. Pengelolaan standar operasional perusahaan beserta segala prosedur yang terkait dengan SDM.
7. Pengawasan pada proses rekrutmen setiap bagian, termasuk juga pembuatan dan penempatan iklan peluang kerja.
8. Pengawasan wawancara pengunduran diri.
9. Merekomendasikan kebijakan baru, pendekatan baru, serta prosedur baru yang bertujuan mengembangkan perusahaan.

7. *Staff Human Resources Development (HRD)*

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Staff HRD* adalah sebagai berikut:

1. Mengelola efektivitas hubungan antar karyawan.
2. Mengelola kompensasi dan benefit karyawan.
3. Menerapkan tindakan yang berbasis keselamatan dan kesehatan.
4. Mengelola kebutuhan rekrutmen masa kini dan masa mendatang.
5. Memastikan hukum berlaku kepada setiap karyawan.
6. Mengelola training, learning and development, dan onboarding yang berfungsi meningkatkan keterampilan kerja.
7. Mengelola tugas administrasi seperti data karyawan hingga *payroll*
8. ***Manager Purchasing***

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Purchasing* adalah sebagai berikut:

1. Mengontrol semua proses kerja dan staff yang berada di departemen Purchasing.
2. Melakukan follow up dengan vendor atau supplier terkait kesesuaian jadwal masuk barang seperti yang tertera di PO.
3. Mengontrol dan memastikan kelengkapan dan keakuratan semua data, file maupun dokumen yang terkait dengan proses kerja.
4. Memastikan Purchase Order (PO) yang diterbitkan sudah sesuai dan benar serta melakukan follow up untuk memastikan pembayaran barang atau jasa telah sesuai dengan prosedur dan kesepakatan.

5. Melakukan pengecekan terkait produk atau jasa yang telah diterima atau selesai dipergunakan terkait kuantitas dan kualitas untuk memastikan telah sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.

9. Staff Purchasing

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Staff Purchasing adalah sebagai berikut:

1. Membuat daftar pembelian barang serta jasa sesuai kebutuhan tiap divisi secara terperinci.
2. Mencari supplier untuk memperoleh harga terbaik.
3. Mengajukan pembiayaan untuk biaya pembelian barang atau jasa kepada bagian keuangan.
4. Memastikan semua pesanan diterima sesuai kontrak dalam kondisi yang baik.
5. Melakukan pencatatan purchasing order.

10. Manager Exim (Export, Import)

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Exim* adalah sebagai berikut:

1. Memastikan *semua shipment export dan import* dapat diselesaikan dengan baik

2. Memonitor dan pengawasan secara aktif terkait aktivitas yang dilakukan oleh customer service dalam menangani dokumen untuk proses kegiatan export dan import
3. Melakukan koordinasi dan komunikasi yang baik dengan agen pengiriman, bea cukai, customer dan rekanan
4. Memonitor dan update tentang semua informasi kegiatan export dan import serta membuat laporan
5. Bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan permasalahan terkait kegiatan export dan import

11. Staff Exim

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Staff Exim* adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas semua bea masuk dan ekspor.
2. Mempersiapkan, mengumpulkan data terkait impor dan ekspor dan menangani pengiriman, penerimaan, dan pencatatan untuk transaksi internasional.
3. Mengawasi dan Mengkoordinasikan kegiatan impor dan ekspor. Memastikan bahwa mereka dipantau, dilaporkan, dan ditinjau keakuratannya, sesuai dengan undang-undang, peraturan, aturan, kebijakan, dan prosedur nasional yang berlaku.
4. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur kesehatan keselamatan untuk mempromosikan praktik kerja yang aman.

5. Mengkoordinasikan pengiriman dengan agen bea cukai untuk izin pengiriman ke luar negeri, menangani penawaran dari calon pengirim dan menangani klaim dengan perusahaan asuransi jika terjadi masalah pengiriman

12. Manager Marketing

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Marketing* adalah sebagai berikut:

1. Memimpin Inisiasi Promosi Produk
2. Menyiapkan strategi pemasaran
3. Mengatur anggaran untuk setiap iklan
4. Memonitor pertumbuhan Perusahaan
5. Mencoba proses *market* baru

13. Staff Marketing

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Staff Marketing* adalah sebagai berikut:

1. Mengelola dan mengembangkan kampanye pemasara
2. Melakukan aktivitas promosi.
3. Melaporkan tren dan statistik di semua platform media digital.
4. Mampu mempertahankan predikat baik perusahaan.
5. Mampu menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh konsumen.

6. Siap untuk menyediakan waktu untuk konsumen.

14. Manager Gudang

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Gudang* adalah sebagai berikut:

1. Menjadi pemimpin bagi departemen Gudang
2. Pengawasan dan pengelolaan operasional Gudang
3. Pengawasan masuk dan keluar Gudang sesuai SOP
4. *Monitoring* jumlah kondisi barang sesuai SOP

15. Staff Gudang

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Staff Gudang* adalah sebagai berikut:

1. Mencatat tanda terima barang atau produk
2. Memeriksa kondisi barang yang diterima
3. Melakukan penginputan data Inventory dengan tepat
4. Melakukan pengecekan saat ada retur barang
5. Stock opname atau menghitung persediaan barang yang masih ada
6. Membuat laporan administrasi stok Gudang

16. Manager Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang *Manager Produksi* adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan dan menyusun jadwal produksi
2. Memastikan stok bahan baku tercukupi
3. Mengembangkan metode produksi dan mengoptimalkan peralatan untuk meningkatkan produktivitas
4. Mengawasi proses produksi sesuai standar kualitas dan biaya
5. Menganalisis anggaran dan mengontrol biaya agar efisien
6. Mengatur perbaikan peralatan yang rusak
7. Memastikan K3 diterapkan oleh seluruh pegawai

17. Admin Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Admin Produksi adalah sebagai berikut:

1. Menyusun dan mencatat data produksi, yang biasanya meliputi catatan dan laporan volume produksi, konsumsi bahan baku, kontrol kualitas, dan aspek lainnya.
2. Mengelola dokumen yang digunakan dan disiapkan dengan baik dan terorganisasi.
3. Mengarsipkan dokumen produksi baik secara elektronik atau dalam bentuk hard copy.
4. Menjawab telepon dan memberikan informasi kepada penelepon atau mengalihkan panggilan ke petugas yang sesuai.

5. Bertanggung jawab untuk melengkapi dan memelihara semua persyaratan terkait pengiriman, seperti dokumen dan pengaturan pengiriman.
6. Menyiapkan dokumentasi ekspor, label pengiriman, faktur komersial, dan/atau deklarasi ekspor pengirim untuk semua pengiriman internasional.

18. Operator Produksi

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang Operator Produksi adalah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan material yang berkaitan dengan proses produksi.
2. Mengoperasikan mesin produksi, mulai dari menyalakan, menjalankan, memantau, dan mematikan mesin.
3. Melaksanakan kebijakan dan rencana produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Memantau mesin produksi agar dapat beroperasi dengan baik sekaligus melakukan perawatan terhadap mesin produksi.
5. Mengelola dan mengontrol bahan baku dalam proses produksi agar menjadi bahan jadi yang sesuai dengan ketentuan dan target perusahaan.
6. Bekerja dengan memahami standar keamanan dan keselamatan.
7. Menjaga dan memastikan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.

C. Jenis dan Sumber data

Dalam mendapatkan sumber data, ada berbagai macam sumber yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi yang jelas. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

A. Data Primer

Data Primer, yaitu suatu data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya dari beberapa cara seperti wawancara, survei, eksperimen, dan lainnya lalu data primer ini sifatnya spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti. Pada penelitian ini, sumber data primer didapatkan dengan melalui penyebaran kuesioner.

B. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu suatu informasi yang sudah ada sebelumnya dan dengan disengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan datanya bisa melalui buku-buku yang ada di perpustakaan serta referensi, jurnal dan sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Fan Fen & Kucsnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari lalu ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil dari seluruh Manajer dan karyawan yang bekerja di PT Spinmill Indah Industry berjumlah 108.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Fan Fen & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada umumnya penelitian kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 30-100 Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil pada saat melaksanakan penelitian.”

Dalam penelitian ini , peneliti memiliki sampel berjumlah 108 karyawan pada PT.Spinmill Indah Industry. Sampel yang digunakan yaitu *Random Sample* yaitu memungkinkan semua yang ada dalam populasi memiliki hak yang sama satu dengan yang lainnya untuk mendapatkan pilihan sebagai sampel dan diharapkan hasil sampel ini obyektif.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer, maka itu penulis menggunakan beberapa proses dan metode dalam pengumpulan data ini melalui :

1. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah proses mencari dan memperoleh informasi dari berbagai sumber tentang isu yang menjadi suatu subjek penelitian.

2. Wawancara

Pertanyaan dan jawaban dipertukarkan antara penulis dan mereka yang dianggap penting atau berwenang untuk berbagi informasi dengan penulis mengenai subjek yang dihadapi.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang di susun secara sistematis kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner dikerjakan langsung dan berbentuk tertutup, karena langsung di jawab oleh subjek dan hanya tinggal memilih atau memberi tanda ceklis pada kolom yang telah di sediakan pada google form. Skala Likert adalah pernyataan responden yang menunjukkan jumlah setuju/tidak setuju. Pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan lima opsi dengan rentang skor 1-5

Tabel III. 1 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2	TS (Tidak Setuju)	2

3	KS (Kurang Setuju)	3
4	S (Setuju)	4
5	SS (Sangat Setuju)	5

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengoperasian variabel ini telah ditetapkan. Ada tiga variabel bebas (independen): Beban kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Satu Variabel terikat (dependen) : Kepuasan kerja karyawan (Y).

Berikut adalah Tabel operasionalisasi variabel penelitian yang akan disediakan penulis untuk memperjelas dan memberi alasan untuk setiap variabel dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel III. 2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator		Skala
Beban kerja (X_1)	A. Faktor Eksternal	1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berlebihan	Linkert
		2	Waktu pekerjaan sangat terbatas	
		3	Pada saat jam kerja atasan tidak mengawasi para pekerja	
		4	Pemberian tugas tidak sesuai dengan jobdesk	
		5	Atasan tidak memberikan <i>feedback</i> ketika kita menyelesaikan suatu goals	
		6	Terkadang tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi	

		7	Terlalu banyak melakukan revisi pada suatu project atau tugas	
	B . Faktor Internal	8	Karyawan tidak memiliki masalah dengan rekan kerja	
		9	Kondisi karyawan dalam keadaan baik ketika sedang bekerja	
		10	Beban kerja menyebabkan stress	

Sumber : (Sastra, 2017)

Motivasi Kerja (X₂)	Arah perilaku	1	Karyawan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan	Linkert
		2	Karyawan selalu mematuhi aturan yang ada di perusahaan	
		3	Karyawan bisa bekerja dengan penuh tanggung jawab	
		4	Karyawan mampu menggunakan skill dan bekerja secara mandiri	
	Tingkatan Usaha	5	Karyawan selalu serius pada saat bekerja	
		6	karyawan ingin bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya	
		7	Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	
	Tingkat kegigihan	8	Karyawan mengembangkan skill nya agar bisa mengembangkan perusahaan	
		9	Karyawan tetap giat dalam bekerja walaupun lingkungan kurang mendukung	
		10	Karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan cepat sesuai target yang sudah ditetapkan perusahaan	

Sumber : (Endo Wijaya Kartika & Thomas S. Kaihatu, 2019)

		1	Dimensi pencahayaan	Linkert
		2	Dimensi suara	

Lingkungan Kerja (X₃)	1. Indikator Lingkungan kerja	3	Dimensi udara			
	2. Faktor- faktor mempengaruhi lingkungan kerja	4	Rancangan ruang kerja			
		5	Rancangan pekerjaan			
		6	Kondisi lingkungan kerja			
		7	Pekerjaan yang di berikan berlebihan			
		8	Sistem pengawasan yang buruk			
		9	Frustasi			
		10	Perselisihan antar pribadi dan kelompok			
	Sumber : (Adha et al., 2019)					
	Kepuasan kerja karyawan (Y)	1. Faktor yang mempengaruhi kepuasan	1		Gaji yang diberikan kepada karyawan	Linkert
2			Adanya peluang untuk maju			
3			Kondisi keamanan pada saat bekerja			
2. Faktor organisasi		4	Perusahaan dan manajemen			
		5	Pengawasan			
		6	Kondisi kerja			
3. Faktor individu		7	Hubungan kerja			
		8	Fasilitas			
		9	Tingkat kehadiran			
		10	Komunikasi antar tim			
Sumber: (Lestari & Afifah, 2021)						

G. Teknik analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang dipilih dan digunakan penulis adalah data yang sudah terkumpul dari penyebaran kuesioner pada responden yang akan dianalisis menggunakan program SPSS 25. Pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Stasistik Deskriptif

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa:

"Statistik Deskriptif merupakan teknik digunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan data terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi)."

2. Uji Kualitas Data

- **Uji Validitas Data**

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022)) mengatakan bahwa uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk mengumpulkan data, lebih tepat untuk pertanyaan-pertanyaannya.

Dalam melakukan uji validitas dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel (*Person Product Correlation*) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5%, dengan derajat kebebasan (df) = n-2, adapula kriteria valid sebagai berikut :

- a. Jika r-(hitung) > r-tabel, maka indikator yang dinyatakan valid.
- b. Jika r-(hitung) < r-tabel, maka indikator yang dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dengen keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi nilai x dan nilai y

n : Jumlah data diperoleh dari sampel

$\sum Xi$: Jumlah skor dalam variabel X

$\sum Yi$: Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum Xi^2$: Jumlah skor variabel X dikuadratkan

$\sum Yi^2$: Jumlah skor variabel Y dikuadratkan

$\sum XiYi$: Jumlah perkalian skor variabel X dengan Y

- **Uji Reliabilitas Data**

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau konsistensinya bahkan setelah pengukuran berulang. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konstan meskipun diukur berulang kali.

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan tingkat taraf signifikan sebesar 0,6. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- c. Jika nilai alpha > 0,6. Maka indikator dikatakan reliabel.
- d. Jika nilai alpha < 0,6. Maka indikator dikatakan tidak reliabel.

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum 1\sigma^2}{t^2} \right)$$

Dengan keterangan :

r_n : Reliabilitas yang dicari

n : Jumlah dari item yang diuji

k : Jumlah data diperoleh dari sampel

$\sum_a \sigma^2$: Jumlah skor dalam variabel X

$\sigma^2 t$: Jumlah skor dalam variabel Y

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) Uji asumsi klasik adalah percobaan untuk menentukan apakah ada persoalan pada regresi linier. Untuk melakukan suatu uji hipotesis dengan melalui beberapa uji yaitu Uji T dan Uji F perlu melakukan pengujian asumsi klasik. Yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data normal. Agar peneliti dapat menentukan jenis statistik apa yang akan digunakan, uji normalitas data harus dilakukan. Pengecekan menggunakan metode histogram probabilitas standar berikut:

1. Jika informasi menyebar di sekitar diagonal dan searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika informasi menjauhi diagonal dan tidak searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Azizah, 2021) mengatakan bahwa uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sangat tinggi di antara variabel bebas model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan penggunaan

metode regresi yang tidak tepat karena taksiran regresi yang tidak stabil dan variabel koefisien regresi yang sangat besar.

Beberapa hal yang dapat diamati untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Nilai F-stat dan R-squared yang signifikan, tetapi sebagian besar nilai t-stat tidak signifikan;
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi, biasanya lebih dari 0,8; dan
3. Nilai angka kondisi lebih dari 20 atau 30.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada model regresi, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak ada. Jika tidak, maka model penelitian yang digunakan sudah rusak.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pada periode waktu tertentu. Dalam autokorelasi menggunakan uji DW (Durbin-Watson) dan uji run test. Dengan

kondisi menurut Sunyoto dalam (Kurniawan, 2019:166) mengatakan bahwa :

“Ketentuan dalam DW adalah sebagai berikut :

1. Jika $0 < d < d_L$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - d_L < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif
3. Jika $2 < d < 4 - d_U$ atau $d_U < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative
4. Jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, pengujian tidak meyakinkan, untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data

4. Uji Hipotesis

a. Analisa Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda Analisis korelasi berganda merupakan perluasan dari analisis korelasi sederhana. Dalam analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana derajat hubungan antara beberapa variabel independent (Variabel X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependent (Variabel Y) secara bersama-sama. Asumsi-asumsi sehubungan dengan analisis regresi berganda tersebut adalah:

1. Variabel-Variabel independent dan variabel dependent mempunyai hubungan linier
2. Semua variabel, baik variabel-variabel independent maupun variabel dependent, merupakan variabel-variabel random kontinyu.

3. Distribusi kondisional nilai masing-masing variabel berdistribusi normal (multivariate normal distribution)
4. Untuk berbagai kombinasi nilai variabel yang satu dengan yang lain tertentu, varaince dari distribusi kondisional masing-masing variabel adalah homogen (asumsi homoscedasticity berlaku untuk semua variabel)
5. Untuk masing-masing variabel, nilai observasi yang satu dengan yang lain, tidak berkaitan.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan)

A = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X₁ = variabel independen pertama (Beban Kerja)

X₂ = variabel independen kedua (Motivasi)

X₃ = variabel independen ketiga (Lingkungan Kerja)

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut (Aditia et al., 2020) mengatakan bahwa Uji koefisiensi determinasi (R^2) merupakan mengukur seberapa jauh keahlian model dalam menerangkan alterasi elastis terbatas. Angka koefisien pemastian adalah 0 serta 1 angka (R^2) yang kecil berarti keahlian variabel-variabel terbatas sangat terbatas. Angka yang mendekati 1 berarti variable-variabel bebas memberikan nyaris seluruh data yang diperlukan untuk memperhitungkan alterasi variabel terbatas

d. Uji T (Uji Parsial/Individu)

Menurut (Efendi & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat. Angka t tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K$. Kemudian, angka t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dari $df = n - K$ didapat angka t tabel, setelah itu angka t tabel dibanding dengan nilai t hitung yang didapat. Dengan menyamakan kedua angka t itu, hingga hendak diketahui pengaruhnya, ialah bisa diperoleh ataupun ditolak anggapan patokan pengesanan: a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikansi > 0.05 . H_0 ditolak serta H_a diperoleh, maksudnya elastis independent pengaruhi elastis terbatas dengan cara penting. b. $F_{hitung} >$

$F_{tabel} < 0,05$. H_0 diperoleh serta H_a ditolak, maksudnya elastis bebas tidak pengaruhi elastis terbatas dengan cara penting.

e. Uji F

Menurut Sugiyono (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

mengatakan bahwa Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Percobaan dicoba memakai menyamakan angka F jumlah memakai F table serta memandang angka signifikansi 0,05 dengan metode selanjutnya:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan ($sig \leq 0,05$), maka contoh penelitian bisa dipergunakan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($sig \geq 0,05$), maka contoh penelitian tak bisa dipergunakan.