Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

“Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif-verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017:48) metode survei explanatory merupakan salah satu metode kuantitatif adalah sebagai berikut:"Metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan." Penentuan pendekatan penelitian deskriptif dilihat dari rumusan masalah dalam penelitian ini.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam proposal penelitian ini adalah Pengaruh beban kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Sanghiang Perkasa Karawang dimana terdapat fenomena-fenomena yang akan di teliti

3.2.1 Sejarah Perusahaan

PT. Sanghiang Perkasa berdiri pada tanggal 2 Desember 1982 dan mulai beroperasi pada tahun 1985. Perusahaan ini bergerak di bidang makanan dan minuman kesehatan (*health food*) yang merupakan salah satu anak perusahaan Kalbe Farma Group. Pada pertengahan tahun 1986 juga diproduksi makanan dalam bentuk tepung yang membantu memberikan tambahan nutrisibagi wanita hamil dan menyusui.

Tahun 1992 perusahaan ini direkstrukturisasi oleh Kalbe Farma Group menjadi PT. Sanghiang Perkasa dengan produk yang dihasilkan berupa ”hospital diet” (Entramil, Entrasol, Peptisol), makanan penurun berat badan dalam bentuk ”drink´dan ”pudding”. Saat ini produk-produk PT. Sanghiang Perkasa dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu *Baby Food* (BF), *Mother Infant Food* (MIF), *Preventive Clinical Foods* (PCF). PT. Sanghiang Perkasa juga mendapat lisensi dari Morinaga Milk Industry Co,Ltd. Jepang. Perusahaan ini juga menerapkan Out Sourcing System yaitu kegiatan produksi yang merupakan kerjasama dengan beberapa perusahaan besar lainnya di Indonesia yaitu PT. Netania Kasih Karuni, PT. Ultrajaya, PT. Dua Kelinci, PT. Makindo, PT. Fairpack Indonesia, PT. Arnotts Indonesia, PT. Tiga Raksa Satria, PT. Tata Nutrisana, PT. Agel Langgeng, dan PT. Seasoning Supply Indonesia. Adapun kerja sama diluar negeri yaitu dengan PT. Siam Organic Food Thailand.

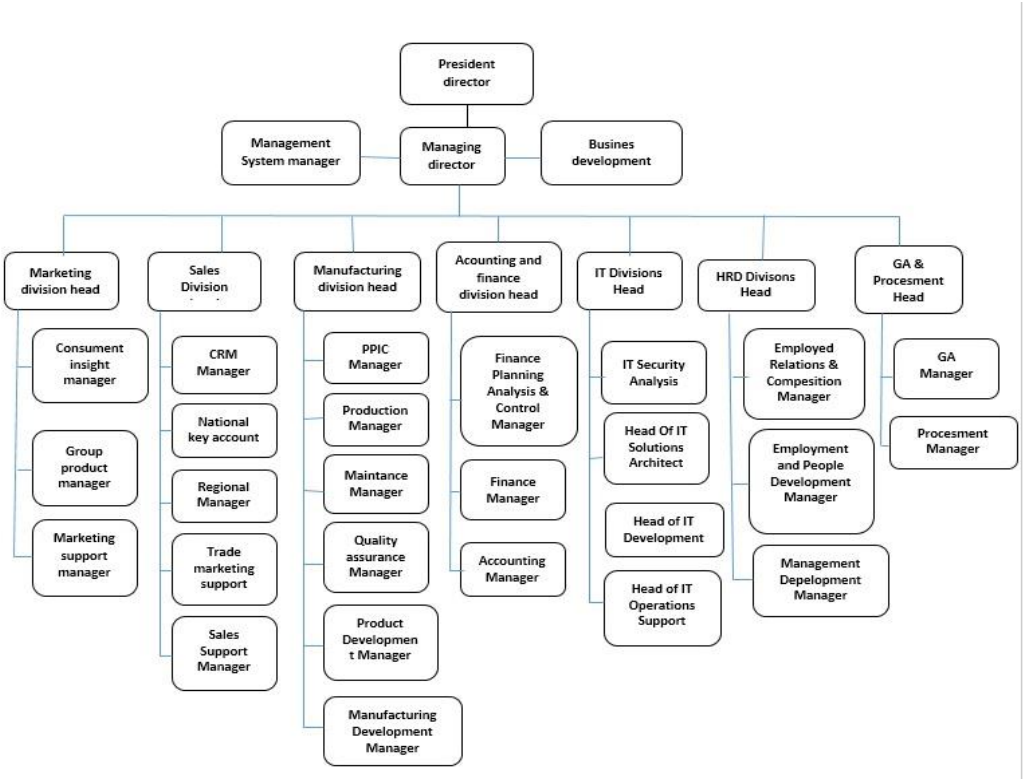
PT. Sanghiang Perkasa menerapkan sistem HACCP dan telah memperoleh sertifikat untuk meningkatkan kualitasnya melalui jaminan kualitas sistem kerja dan produksinya. Pada bulan Mei 2005 memperoleh sertifikat OHSAS 18001

yang berupa keselamatan dan kesehatan tenaga kerja; ISO 14001 mengenai lingkungan hidup, SMK3-L (Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan) dengan tingkat keberhasilan 95% serta mendapat penghargaan Bendera Emas yang diserahkan oleh Presiden pada hari K# yaitu bulan Februari 2005, merupakan sertifikasi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Ketiga jenis sertifikasi tersebut harus melalui audit internal dan eksternal. Sertifikasi OHSAS 18001 dan ISO 14001 diberikan oleh Sucofindo International Certificate Service. Selain itu juga memperoleh sertifikat GMP (*Good Manufacturing Process*) dengan Grade A dari badan POM. Program-program yang dilaksanakan di PT. Sanghiang Perkasa diantaranya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang diaudit secara internal, serta SJH (Sistem Jaminan Halal) yang diaudit secara internal dan eksternal oleh badan POM, MUI dan Departemen Agama.

3.2.2 Struktur Organisasi dan Job Description

3.2.2.1 Struktur Organisasai

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi



Sumber: Data dari Hrd Perusahaan

3.2.2.2 Job Description

a. President Director

   President director memiliki tanggung jawab sebagai berikut : Bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan perusahaan. Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan. Menyusun visi dan misi perusahaan.

b. Management System Manager

   Seorang manager sistem punya tanggung jawab untuk mengimplementasikan teknologi di struktur organisasi. Tak hanya itu, mereka juga punya kewajiban

untuk mengatur kerja dari business analyst, support specialist dan juga computer programme.

c. Managing Director

Tugas dari Managing Director adalah sebagai berikut: Memimpin dan mengendalikan perusahaan. Mengontrol pertumbuhan aktivitas organisasi. Mengawasi kinerja perusahaan.

d. Business Development

Manajer Business Development adalah: Menghubungi klien potensial untuk menjalin hubungan baik dan mengatur pertemuan. Merencanakan dan mengawasi inisiatif pemasaran baru. Meneliti organisasi dan individu untuk menemukan peluang baru

3.2.3 Kegiatan Utama PT. Sanghiang Perkasa

PT Sanghiang Perkasa atau yang dikenal KALBE Nutritionals adalah bagian dari PT KALBE Farma Tbk. yang merupakan salah satu perusahaan farmasi terkemuka dari Indonesia, dan telah dikenal di skala nasional maupun internasional. Pada awal pendiriannya, kami lebih dikenal dengan nama KALBE Farma Health Foods Division. Berikut perjalanan dari perubahan dan inovasi yang dilakukan Kalbe Nutritional:

a. 1993 Konsolidasi bisnis difokuskan pada makanan kesehatan.
b. 1993 Akuisisi PT Sanghiang Perkasa dan konsolidasi bisnis nutrisi ke dalam anak perusahaan.
c. 1996 Pabrik SHP sebagai Divisi Makanan Kesehatan relokasi ke Cakung.
d. 2002 Mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2000.

e. 2002 Mendapatkan sertifikasi HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)
f. 2003 PT Sanghiang Perkasa mendapatkan penghargaan Enseval Awards: Best Customer Focus.
g. 2003 Perolehan sertifikasi ISO 14000.
h. 2005 Pelaksanaan Modul Protean FA & kinerja manajemen dengan menggunakan Balance Scorecard.
i. 2006 Pembangunan Pabrik KMI di Karawang, Jawa Barat
j. 2007 Pabrik KMI mulai beroperasi
k. 2008 Implementasi dari Oracle (Modul Manufaktur dan FA).
l. 2008 Nutrition for Life (NFL) mulai dijalankan.
m. 2009 Relayout dan renovasi pabrik Cakung.
n. 2009 Pelaksanaan campaign "AKU BISA".
o. 2015 Joint Venture dengan Blackmores Au sebagai license holding Indonesia : PT Kalbe Blackmores Nutritions.
p. 2017 Oracle Re-engineering.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, serta agar lebih mendekatkan diri kepada konsumen, pada tahun 2007, kami melakukan perubahan corporate brand identity, dan setelah melalui proses yang seksama, akhirnya nama KALBE Nutritionals terpilih untuk mewakili semangat dan aspirasi kami, sekaligus mempertegas kepercayaan kami sebagai perusahaan bereputasi tinggi. Menyandang corporate brand identity yang baru, KALBE

Nutritionals secara aktif melakukan pengembangan produk nutrisi, guna mempertajam komitmen kami di bidang bisnis makanan dan minuman kesehatan.

Kami percaya, hidup adalah anugerah yang harus dijaga kemuliaan dan keindahannya, dan dalam setiap pertumbuhan dan perkembangannya, manusia dihadapkan pada titik-titik kritis yang menentukan, mulai dari dalam kandungan, masa pertumbuhan dan perkembangan, masa puncak karir, sampai usia emas saat kinerja tubuh mulai berkurang. Kami ingin memastikan bahwa di sepanjang titik kritis kehidupan tersebut, produk KALBE Nutritionals dapat hadir menemani konsumen agar bisa menikmati hidup sebagai perjalanan yang penuh berkat, sejalan dengan salah satu pernyataan misi kami, KALBE Nutritionals products in every home – produk KALBE Nutritionals hadir di setiap rumah.

Inovasi adalah kunci yang selalu kami jaga dan pegang untuk perkembangan dan memajukan perusahaan kami. Komitmen kami adalah untuk memberikan solusi nutrisi terbaik di setiap tahap kehidupan manusia, sehingga secara bersama-sama bisa membantu menyehatkan bangsa Indonesia.

Oleh karenanya, kami mempersembahkan rangkaian produk nutrisi terbaik, seperti Prenagen dan Lovamil untuk memenuhi kebutuhan nutrisi ibu hamil dan menyusui; Milna, Morinaga dan Zee untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan optimal buah hati; Entrasol, Nutrive Benecol dan Fitbar untuk meningkatkan kualitas hidup kaum dewasa dan kaum senior, serta Diabetasol untuk kenyamanan hidup kaum Diabetisi. Kami selalu berkomitmen untuk memproduksi produk-produk nutrisi berkualitas terbaik, dan untuk

mewujudkannya, kami bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan nutrisi terkemuka, seperti Morinaga Milk Industry Co. Ltd. (Morinaga Jepang) dan BENECOL (Finlandia), untuk bersama-sama memproduksi produk nutrisi terbaik, seperti susu Morinaga, yang berfokus pada produk susu formula untuk bayi dan anak (infant, follow-on dan growing-up milk), dan Nutrive BENECOL untuk pasar Indonesia.

Kami meyakini, kerjasama ini dapat memperkuat semangat kami untuk selalu memberikan yang terbaik untuk semua konsumen. Seperti Morinaga Jepang, yang telah berdiri sejak tahun 1917, dengan produk susu Morinaga, telah membuktikan keyakinan kami dengan semakin meningkatnya permintaan pasar akan produk susu Morinaga, hingga akhirnya KALBE Nutritionals dan Morinaga Jepang meresmikan pusat produksi PT KALBE Morinaga Indonesia pada tahun 2005. Hingga saat ini, PT KALBE Morinaga Indonesia, sebagai salah satu bagian fungsi manufacturing untuk KALBE Nutritionals, teguh mempertahankan komitmen untuk menyediakan produk-produk berkualitas terbaik untuk semua konsumen.

Kami, di KALBE Nutritionals, selalu berupaya mewujudkan misi kami: We provide wellness to millions – menyediakan produk dan layanan kesehatan bagi masyarakat. Pernyataan tegas tersebut menjadi pedoman kami untuk tanpa henti mendayagunakan kemajuan ilmu pengetahuan, demi memberikan produk dan layanan kesehatan terbaik bagi jutaan masyarakat Indonesia khususnya, dan dunia pada umumnya. Menghadirkan layanan terbaik untuk semua pelanggan, dan memudahkan kehidupan mereka telah menjadi aspirasi dan motivasi kami.

Hal itu yang mendasari kami terus memperluas layanan, dan menghadirkan kemudahan dan kepraktisan bagi pelanggan melalui strategi layanan konsumen terpadu, termasuk dengan mengahadirkan layanan konsumen KALBE Customer Care 0800-140-2000 (bebas pulsa), layanan pesan antar KALBE Home Delivery 500880, layanan pesan online KALBE e-Store (www.kalbestore.com), hingga eksistensi kami di ranah digital melalui kanal-kanal jejaring sosial, yang bertujuan untuk semakin mendekatkan diri, dan memudahkan para pelanggan untuk menjangkau kami. Kami percaya akan pentingnya kehidupan, dan kami akan terus berupaya mewujudkan kehidupan terbaik bagi semua pelanggan kami. Live the Best of Your Life.

Pangsa pasar makanan kesehatan di Indonesia terus bertumbuh dan menunjukkan potensi pertumbuhan yang positif. Meskipun pertumbuhan ekonomi Indonesia belum memuaskan, standar kehidupan semakin meningkat, yang tentu saja diiringi dengan peningkatan harapan akan gaya hidup yang lebih sehat. Pada gilirannya peningkatan ini akan menciptakan kebutuhan baru akan produk-produk berkualitas dan brand-brand yang bisa diandalkan demi tercapainya tingkat kesehatan dan kehidupan yang lebih baik.

Rangkaian brand-brand yang terpercaya dan sudah dikenal luas seperti Prenagen, Morinaga Platinum Series, Milna, Entrasol, Diabetasol dan brand klinis lainnya menjadi bukti akan dedikasi kami dalam market khusus sekaligus bukti terus meningkatnya kinerja perusahaan.

Kesadaran bahwa brand adalah aset perusahaan yang sangat penting, menuntut pengelolaan brand (brand management) yang lebih seksama. Usaha keras kami dan loyalitas pelanggan berhasil menobatkan beberapa brand dalam peringkat kinerja brand yang menggembirakan. Secara berturut-turut pada tahun 2005 dan 2006, Milna dan Prenagen mendapatkan penghargaan sebagai Indonesian Best Brand.

Tahun 2005 Prenagen mendapatkan penghargaan pada kategori Indonesian Consumers Branding Award dalam Indonesian Summit Brand. Pada tahun yang sama Prenagen juga berhasil meraih Excellent Services Performance dari Frontier. Di tahun itu juga kami mendapatkan rekor MURI sebagai pengumpul mainan terbanyak, yang kemudian disumbangkan kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Selain memiliki kinerja yang semakin meningkat dan pengakuan yang membanggakan di dalam negeri, produkproduk

Kalbe Nutritionals juga diterima dengan baik oleh masyarakat internasional. Pasar ekspor ke Malaysia, Srilanka, Vietnam, Kamboja, Maldive dan Filipina menunjukkan peningkatan yang menggembirakan. Adapun produk-produk yang dihasilkan yaitu :

A. Prenagen

Prenagen adalah produk susu hamil yang bertujuan untuk memberikan nutrisi kepada ibu hamil agar kebutuhan nutrisi selama mengandung tercukupi dan membuat ibu dan janin menjadi sehat. Produk prenagen terdiri dari beberapa varian sesuai dengan kegunaanya masing-masing,yaitu :

1. Prenagen Esensis

Prenagen Esensis yang mengandung zink dan rendah lemak ditujukan untuk pasangan yang baru menikah, yang baik untuk menjaga system reproduksi hal ini diharapkan untuk menyiapkan gizi yang cukup untuk menyambut calon buah hati agar kebutuhan gizi dan vitaminnya terpenuhi

2. Prenagen Emesis

   Prenagen Emesis yang mengandung protein dan vitamin B6 yang sudah teruji secara klinis ditujukan untuk ibu hamil yang mengalami mual dan muntah, pemberian susu prenagen emesis ini dapat mengurangi rasa mual yang ada pada ibu hamil hingga 90% sehingga nutrisi ibu dan janin tetap terpenuhi.

3. Prenagen Mommy

   Prenagen Mommy mengandung nutrisi makro (Karbohidrat, Lemak, & Protein) dan nutrisi mikro (Vitamin & Mineral), serta DHA dan Kalsium dengan jumlah yang tepat dan seimbang sesuai kebutuhan ibu hamil

4. Prenagen Lactamom

   Prenagen Lactamom mengandung nutrisi lengkap seperti Kalsium dan Vitamin D untuk menjaga kesehatan tulang ibu, serta DHA dan Omega 3 untuk mengoptimalkan kecerdasan Si Kecil.

B. Milna

1. Milna Bubur

   Milna Bubur adalah makanan pendamping ASI untuk bayi usia 6 bulan keatas. Terbuat dari bahan alami yang telah diproses tanpa menggunakan

pestisida. Mengandung kalsium yang mampu mempertahankan kekuatan tulang dan gigi.

2. Milna Biscuit

   Milna Biscuit adalah biskuit kaya gizi sebagai pengenalan makanan padat pertama yang teksturnya lembut sehingga tidak mudah tersedak. Milna Biskuit Bayi juga dilengkapi dengan AA DHA, Tinggi Kalsium, dan Prebiotik Inulin untuk kecerdasan dan kesehatan pencernaan Si Kecil.

3. Milna Kinder Pudding

   Milna Kinder Pudding adalah puding praktis yang enak dan bergizi untuk anak usia 1 tahun ke atas yang tinggi akan kalsium & tidak menggunakan bahan pengawet. Milna Kinder Pudding memiliki tekstur yang lembut sehingga mudah dikonsumsi oleh Si Kecil.

4. Milna Nature Delight

   Milna Nature Delight merupakan puree buah alami untuk selingan Si Kecil. Milna Nature Delight dapat dikonsumsi kapan pun dan di mana pun. Kandungannya tanpa pemanis buatan dan tanpa pengawet.

5. Milna Nature Puffs

   Milna Nature Puffs Organic merupakan camilan yang dapat dikonsumsi buah hati sebagai selingan setelah sarapan ataupun makan siang utama, yang dibuat dengan penuh cinta dari beras dan serat organik demi memenuhi kebutuhan gizi yang lebih baik.

C. Lovamil

Susu Lovamil hadir untuk memenuhi nutrisi ibu hamil dan menyusui. Mengandung Polydextrose, Asam Folat, DHA, Protein, Zat Besi esensial, serta dilengkapi dengan vitamin, mineral, dan ekstrak katuk. Baik bagi Si Kecil di kandungan dan saat ibu yang menyusui juga aktivitas tinggi.

D. Diva

Diva Beauty Drink merupakan minuman kecantikan pertama yang mengadung 1000 mg kolagen aktif dari Perancis, yaitu kolagaen dikombinasikan dengan elastin dengan rasio yang sama dengan yang ada di kulit sehingga dapat menggantikan kolagen yang hilang.

E. Morinaga

Kalbe Nutritionals & Morinaga Jepang, telah membentuk kerja sama untuk memformulasi dan memproduksi produk Morinaga di Indonesia. Morinaga Nutrition Research Center Jepang telah melakukan banyak penelitian dengan mengembangkan nutrisi untuk menciptakan anak-anak berkualitas. Inovasi unggulan terbaru dari Morinaga yaitu Moricare+ Zigma Triple Bifidus dengan sinergi nutrisi lengkap diformulasikan untuk mendukung tumbuh kembang optimal anak-anak Indonesia menjadi Generasi Platinum.

F. Nutrive Benecol

Nutrive Benecol adalah produk minuman kemasan botol yang mengandung kombinasi susu dan sari buah. Nutrive Benecol dipasarkan untuk menurunkan kolesterol. Minuman ini mengandung nutrisi plant stanol ester (PSE). PSE

adalah zat atau nutrisi yang ditemukan di dalam biji-bijian seperti gandum, sayuran, buah, dan kacang-kacangan.

G. Entrasol

Susu tinggi kalsium plus dengan Profit Formula (Prower Bone dan Hytolive) yang dapat melindungi organ tubuh dari penyakit degeneratif (osteoporosis, penyakit jantung koroner, rematik, cepat lelah, dll) sehingga hidup sehat aktif. Tersedia dalam bentuk susu dan makanan sereal.

H. Diabetasol

Susu Diabetasol adalah susu diabetes yang merupakan asupan nutrisi pengganti makan yang lengkap dan seimbang untuk para diabetesi, dengan kandungan Vitadigest, serta Indeks Glikemik rendah untuk membantu menstabilkan kadar gula darah pada penyandang diabetes.

I. Zee

Zee adalah susu pertumbuhan untuk anak usia 3 tahun ke atas dengan nutrisi lengkap gizi yang disempurnakan NutriPro Complex+ agar anak tumbuh tinggi banyak akal.

J. Fitbar

Fitbar adalah snack sehat yang terbuat dari Oat, Quinoa dan Whole Wheat yang merupakan sumber serat. Serta Fitbar bebas dari kolesterol, bebas dari lemak trans, dan memiliki kandungan kalori yang rendah. Jauh lebih rendah dibandingkan snack-snack lainnya.

K. Fitchips

Fitchips adalah snack sehat dan enak yang terbuat dari multigrain, tanpa penguat rasa serta pengawet. Fitchips memliiki keunggulan antara lain mengandung multigrain (Oat, Quinoa, Whole Wheat & Corn) yang merupakan biji-bijian bernutrisi dan kaya akan serat, tidak menggunakan Penguat Rasa, tidak mengandung MSG

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian akan didapat data tentang variabel yang diamati. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.

3.4. Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35-36) metode kuantitatif adalah sebagai berikut:

"Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Metode penelitaian survei eksplanatori dalam penelitian ini adalah mengunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35) Metode deskriptif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai variabel X beban kerja dan motivasi kerja Metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:37) merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel melalui suatu pengujian statistk sehingga didapatkan hasil pembuktian yang menunjukan bahwa hipotesis diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk menguji tentang pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

No.	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian Deskriptif, Verifikatif	Menguji Hipotesis, Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Sanghiang Perkasa Karawang
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab adalah Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja(X2), variabel akibat adalah Kepuasan Karyawan PT. Sanghiang Perkasa (Y)
3	Unit Analisis	Seluruh Karyawan PT. Sanghiang Perkasa
4	Cakupan Waktu	Tahun 2021

Sumber: Diolah Peneliti

3.5. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel merupakan segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul Skripsi yaitu "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sanghiang Perkasa" maka definisi dari setiap variabel tersebut yaitu:

1. Variabel bebas (Independen)

   Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait), (Sugiyono,2017:39). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah beban kerja dan motivasi kerja

2. Variabel terkait (Dipenden)

   Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017:39). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan karyawan.

Memenuhi penggunaan varibel dalam penelitian ini dan untuk menentukannya data yang diperlukan serta untuk memudahkan pengukuran variabel dalam penelitian ini, maka variabel – variabel tersebut dioperasionalisasikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner NO.
1	Beban Kerja (Variabel	Merupakan segala bentuk pekerjaan yang	1. Kondisi Pekerjaan	1. Mudah mengoperasikan pekerjaan	Ordinal	P1

	X1)	diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan Koesomowidjojo (2017)		2. Meminimaslisir kesalahan	Ordinal	P2
				3. Meminimalisir kecelakaan kerja	Ordinal	P3
				4. Mengurangi beban kerja	Ordinal	P4
				5. Memudahkan evaluasi kerja	Ordinal	P5
				6. Memudahkan pengambilan keputusan	Ordinal	P6
				7. Komunikasi yang baik	Ordinal	P7
			2. Penggunaan waktu kerja	1. Kesesuaian waktu kerja	Ordinal	P8
			3. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo (2017)	1. Target kerja Koesomowidjojo (2017)	Ordinal	P9
2	Motivasi kerja (Variabel X2)	Adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hafidzi dkk (2019 : 52)	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan	Ordinal	P10
				2. Antusias berprestasi tinggi	Ordinal	P11
				3. Konsisten menjalankan tugas	Ordinal	P12
			2. Kebutuhan untuk berafiliasi	1. Keinginan untuk bekerja sama	Ordinal	P13
				2. Keinginan mengambil resiko	Ordinal	P14
				3. Keinginan bekerja lebih baik	Ordinal	P15
			3. Kebutuhan untuk berkuasa MC Clellad dalam Hasibuan (2016:95)	1. Komunikasi sesama karyawan	Ordinal	P16
				2. Pemimpin terhadap bawahannya	Ordinal	P17
				3. Kerjasama antar karyawan MC Clellad dalam Hasibuan (2016:95)	Ordinal	P18
3	Kompensasi kerja (Variabel Y)	Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1. Kesempatan untuk menggunkan keterampilan	Ordinal	P19
			2. Kondisi kerja yang mendukung	2. Kenyamanan pribadi pekerja	Ordinal	P20
			3. Gaji atau upah	3. Kesesuaian dalam	Ordinal	P21

		melakukan suatu pekerjaan Kasmir (2016:192)	yang pantas 4. Rekan kerja yang mendukung Robbins (2015:181)	upah atau gaji 4. Interaksi antar pekerja Robbins (2015:181)	Ordinal	P22

Sumber: Hasil olah data peneliti

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sanghiang Perkasa yang terdaftar di perusahaan sebanyak 900 0rang pada tahun 2020.

3.6.2. Sampel

Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah karkateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Maka dari itu sampel diambil dari populasi harus benar-benar representative.

Jumlah dalam penelitian ini diambil dari populasi seluruh Karayawan PT. Sanghiang Perkasa periode 2021 dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = *Margin of error* (kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10%)

Ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Margin of error (kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10%)

Ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{900}{1+900(0,1)^2}$$

n = 99,8

Dibulatkan = 100 karyawan

Dengan demikian minimal survei adalah 87 karyawan

Mempertimbangkan keterbatasan waktu yang dimiliki, jumlah sampel minimal adalah 87 kuesioner yang akan disebar dan perhitungannya menggunakan program SPSS versi 24.00. Tehnik pengambilan sampel yang akan dilakukan sesuai dengan judul yang akan diteliti adalah sample insidental sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) sample insidental sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan pengertian yang telah diungkapkan, dalam penelitian ini penulis memberikan peluang yang sama bagi seluruh populasi untuk menjadi sampel.

3.7. Tehnik dan Pengumpulan Data

3.7.1. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. **Penelitian Kepustakaan (Library Research)**

   Penelitian kepustakaan (Library Reasearch) yaitu dilakukan dengan jalan membaca dan menelaah litertur-literatur yang berhubungan dengan maslah yang di bahas dalam penelitian ini.

2. **Penelitian Kuesioner atau Angket**

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan secara langsung atau dikirim melaui pos maupun internet kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142).

3.7.2. Jenis Data

Supaya memperoleh hasil yang tepat diperlukan adanya data yang lengkap. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha memperoleh data yang diperluakan sesuai denga Kebutuhan. Sugiyono (2015 – 23), yaitu:

1. **Data kualitatif** yaitu data yang di nyatakan dalam bentuk kata, kalimat untuk menyajikan data yang sebaik-baiknya agar dapat dimengerti, dengan

tujuan untuk memperoleh makna tertentu.

2. **Data Kuantitatif** yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (dikuantitatif), data ini dibutuhkan untuk menganalisis hasil penelitian yang dalam yang dalam penelitian ini mengunakan skalaa kikert. Data dalam penelitian ini adalah data Ordinal yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebararan Kuesioner dengan mengunakan Skalaa Likert.

Data dalam penelitian ini adalah: data Ordinal yaitu data yang di peroleh dari hasil penyebaran Kuesioner dengan mengunakan Skalaa Likert kemudian data tersebut di ubah menjadi data interval dengan mengunakan Metode Of Succesive Interval (MSI)

3.7.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikutu:

1. Data Primer

a. Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak Pihak yang bersangkutan melalui:
b. Pengamatan langsung (observesi) yaitu melakukan pengamatan langsung terhdap objek yang diteliti khususnya mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian ini.
c. Wawancara (interview) yaitu mengumpulkan data dengan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
d. Angket (Kuesioner) yaitu mengedarkan daftar pertanyaan kepada

karyawan PT. Sanghiang Perkasa

Dalam penelitian ini data Primer diperoleh dengan menyebarkan angket (Kuesioner) kepada Mahasiswayang terkait dan responden.

2. Data sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber lainya berupa literatur literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, yaitu: bukubuku, majalah, surat kabar dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

Dalam Penelitian ini, data sekunder diperoleh melelui buku buku teori Manjemen, Perilaku organisasi, Statistik, Administrasi Perguruan Tinggi, metodologi penelitian dan jurnal-jurnal penelitian ilmiah yaitu melenkapi tinjauan pustaka dan penyusunan kerangka pikir.

3.7.4. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosilal maupun alam. Dalam melakukan pengukuran dibutuhkan alat ukur yang baik, dalam hal ini alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:102) mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukut fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup.

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93). Dalam penelitian ini sudah ditetapkan spesifik yang disebut variabel penelitian, dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan dengan menggunakan indikator yang nantinya dijadikan instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Hasil dari data yang telah terkumpul melalui kuesioner diklasifikasikan dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan maupun pernyataan yang sudah dijawab oleh para responden, adapun pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Pemberian Bobot Nilai (Skor) Skala Likert

Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STSS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8. Tehnik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:147) dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dan seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1. Analisa Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) statistik deskriftif adalah 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 atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisanya.

$$Panjang\ Kelas\ Interval = \frac{Rentang\ Nilai}{Banyaknya\ Kelas\ Interval}$$

Berdasarkan rumus diatas maka panjang interval adalah

Panjang kelas interval $\frac{5-1}{5} = 0{,}8$

Maka interval dari kriteria penilaian dapat dilihat di tabel 3.4 kategori skala

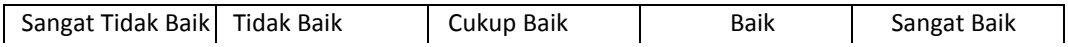
sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Gambar 3. 2 Garis Kontinum



Sumber: Sugiyono (2017:97)

3.8.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukan suatu tingkat keabsahan dari kevalidan suatu lat ukur atu instrumen penelitian. Validitas merupakan seberapa baik suatu instrum en yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran 2014:39). Alat pengukur yang absah akan mempunayi validitas yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Untuk menguji validitas alat ukur atau instrumen penelitian terlebih dahulu dicari nilai (harga) korelasi dengan mengynakan Rumus koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - \sum Y)^2}}$$

Product moments Pearson sebagai berikut:

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

s = Jumlah Responden

Y = Jumlah Skor Total Seluruh item pertanyaan

X = Jumlah skor Tiap Item Pertanyaan

Hasil korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk tersebut akan di bandingkan dengan nilai r hitung dengan batas minimal korelasi 0.30. Semua item kuesioner yang mencapai korelasi koefisioner minmal 0.30 daya pembedanya dianggap emmuaskan. Sedangkan item yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0.30 diaangap tidak valid dan item yang tidak valid dapat dihulangkan. Uju validitas dilakukan terhadap alat ukur berupa koesioner yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu trehadap variabel komunikasi oraganisasi dan kinerja. Uji validitas terhadap item- item pernyataan ini dilakukan dengan mengunakan bantuan alt pengolahan software SPSS.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilatas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tampa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument(Sekaran, 2020:40). Jika suatu alat ukur atau instrumen penelitian dapat di gunakan dua kali untuk gejala yang sama dengan hasil pemgukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur atau instruemn tersebut realiabel.

Untuk menjadi reliabilitas atau keandalan alat ikur atu instrumen dalam penelitian ini digunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Koefisien andalan menunjukkan mutu seluruh proses pengumpulan data suatu penelitian., koefisien Cronbach’s Alpha ditujukan dengan:

$$r_{\propto} = \frac{k}{k-1}(1 - \frac{\sum r_b^2}{\sigma_t^2})$$

Keterangan :

$r_{\propto}$ = Coefficient Alpha atau reliabilitas instrumen

k = Jumlah banyaknya butir pertanyaan

$\sum r\square^2$ = Total dari varian masing-masing butir pertanyaan

σ_t^2 = varian dari total skor

Uji reliabiltas digunakan terhadap alat ukur berupa kuesioner yang di gunakan dlam penelitian ini. Uji reliabilitas digunakan terhadap variabel penelitian ini dilakukan dengan mengunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS. Dengan kriteria reliabel jika nilai Alpha Cronbach > 0.6

Mengelola data menjadi informasi dilakukan dalam proses analisis data, setelah dianalisis maka data yang dipeproleh akan menjadi lebih mudah difahami. Selanjutnya dilakukan analisa kemudian ditarik kesimpulan oleh penulis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menganalisa bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa
2. Menganalisa bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa
3. Menganalisa bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa, baik secara simultan maupun secara parsial.

3.8.2. Analisa Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berarti menguji kebenaran teori yang sudah ada, yaitu dengan menganalisis. Seberapa besar pengaruh Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

3.8.2.1 Metode Transformasi Data

Sehubungan dengan tingkat pengukuran untuk variabel independen (Beban Kerja) dan (Motivasi Kerja) dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal variabel dependen (Kepuasan Karyawan) berskala ordina, maka data variabel independen dan dependen tersebut harus di transformasikan untuk menaikan tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval. Tehnik yang digunakan untuk menaikan data tersebut adalah MSI (Method of succesive intervals) atau disebut metode interval berurutan. Teknik tersebut merupakan teknik yang sederhana dalam mentransformasikan skala ordinal menjadi skala interval.

Pengolahan data variabel yang berskala ordinal menjadi interval dilakukan dengan metode interval beruntun (*methodes of succesive interval*) Hays.W.K (1969:39) dengan langkah sebagai berikut :

a. Ambil data hasil kuesioner
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaan untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya

c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi. Untuk data n > 30 dianggap luas daerah dibawah kurva normal
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi komulatifnya dengan memasukan nila Z pada rumus distribusi normal
e. Menghitung skala dengan rumus

Mean of $\frac{Density\ at\ lower\ limit - density\ at\ upper\ limit}{Area\ at\ below\ upper - Area\ Below\ lower\ Limit}$ Interval =

Menemukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimum + 1

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar hasil pengujian tidak bersifat bias dan efisien. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Iskandar Ahmeddien (2019:36) uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan test of normality kolmogorov smirnov dalam program SPSS. Adapun standar signifikansi dalam Uji Normalitas dilihat dari hasil One Sample Kolmogorov Smirnov, yaitu:

1. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 maka hipotesis diterima

karena data tersebut terdistribusi normal.

2. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variabel). Model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya, (2) Variance Infitation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/Tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat masalah multikolonieritas atau adanya hubungan kolerasi diantara variabel-variabel bebas lainnya.

3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut Danang Sunyoto (2016:97) menjelaskan uji autokorelasi sebagai berikut: "Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada kolerasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa uji asumsi klasik autokorelasi dilakukan untuk data time series atau data yang mempunyai seri waktu, misalnya data dari tahun 2000 s/d 2012".

Menurut Danang Sunyoto (2016:98) salah satu ukuran dalam menetukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 (DW < -2).
b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau -2 < DW < +2.
c. Terjadi autokorelasi negatif jika DW di atas +2 atau DW > +2.

3.8.3.4 Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Ghazali (2016:93) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear atau dua variabel. Peneliti menggunakan teknik pengujian korelasi pearson atau sering disebut product momen corelation karena data yang diukur merupakan data ordinal yang diperoleh dari kuesioner berupa skala likert dan menggunakan analisis linear berganda. Korelasi pearson digunakan untuk mencari kedekatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki skala pengukuran berupa skala ordinal. Rumus koefisien korelasi

$$Ry.x_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1.ryx_2.rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

simultan adalah sebagai berikut

Keterangan :

r_{yx1}= Koefisien korelasi antara variabel x_1 dengan variabel y

r_{yx2}= Koefisien korelasi antara variabel x_2 dengan variabel y

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

1. Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
2. Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

1. Jika r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
2. Jika r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Korelasi Pengaruh Antara Kedua Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00–0,199	Sangat Rendah
0,20–0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.8.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Iskandar Ahmaddien (2019:64) persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \cdots . + b_n X_n + t}$$

Keterangan:

Y =Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

$X1$ =Variabel Independen (Beban Kerja)

$X2$ =Variabel Independen (Motivasi Kerja)

Aa = Konstanta

$\boldsymbol{b_1\, b_2}$ = Koefisien regresi

$\boldsymbol{b_n X_n}$ = Faktor-faktor lain diluar X1 dan X2

Regresi dalam sebuah penelitian berguna untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel dependen turun. Selain itu regresi juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.8.3.6 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi ($R2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel deperden. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel deppenden. Nilai koefisien determinasi terletak antar nol dan satu ($0<R2<1$).

Nilai $R2$ yang mendekati nol menunjukan kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai $R2$ yang

mendekati 1 menunjukan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS versi 24.0 atau secara manual didapat $R2=SSreg/SStot$ dengan rumus koefisien determinasi adalah

Kd = $r2$

Dimana:

Kd =Koefisien Determinasi

R2 =Nilai Koefisien

3.9. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menunjukan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Data yang dikumpulkan akan dianilisis berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Pengujian hipotesis yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial.

3.9.1. Uji F (*Fisher*)

A. Hipotesis

H0 :β1,β2 = 0, artinya beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan tehadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : β1,β2 ≠ 0, artinya artinya beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

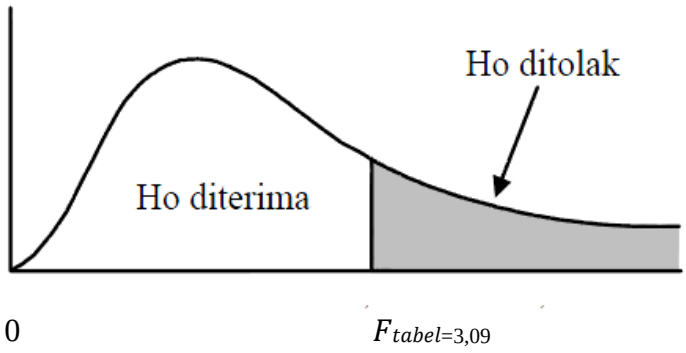
B. Kriteria Pengujian

∝ = 5 % = 0,05 uji satu sisi ; $af1$ = k : af = n-k-1

n = Jumlah sampel; n=100 $af1$ = 2; af = 100-2-1 = 97

F (2;97) = 3,09

Gambar 3. 3 Uji f



Jadi Ho di tolak jika F hiting > F tabel

C. Perhitungan F hitung Rumus:

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

Keterangan:

R 2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah karyawan

3.9.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

A. Hipotesis

Hipotesis 1:

Ho : βo = 0, artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha : βi ≠ 0, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2:

Ho : β_2= 0, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha : β2 ≠ 0, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

B. Kriteria Pengujian

∝ = 5 % uji dua sisi ; ι af=n-k

af= 100 – 2 = 98 t

Gambar 3. 4 Uji t

= 1,984

$-ttabel$=1.984 $ttabel$=1.984

Jadi Ho ditolak jika $th\ itung > ttabel$ atau $-th\ itung < -ttabel$

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$$

C. Perhitungan t hitung Rumus t hitung:

i = 1,2

bi= koefisien arah regresi

sbi = simpangan baku koeefisien arah regresi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang, peneliti telah melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 100 orang responden secara insidental sampling, pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang. Kuesioner telah lulus uji validitas dan reliabilitas (uraian disajikan pada bagian akhir hasil analisis deskriptif)

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden telah dikelompokan menjadi beberapa kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

A. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dicermati dari tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	53	53%
Perempuan	47	47%
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Pengolahan hasil survei, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 100 responden terdapat 53 % responden pria dan 47 % responden perempuan. Jumlah responden laki-laki dalam

penelitian ini lebih dominan dari pada jumlah responden perempuan. Hal ini sejalan dengan

data populasi sebenarnya di PT. Sanghiang Perkasa , yang cenderung lebih banyak pria. Dengan kata lain, responden berdasarkan jenis kelamin dapat dinyatakan dapat mewakili (representatif).

B. Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik berdasarkkan usia dapat di cermati dari tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20	0	0%
21 – 30	66	66%
31 – 40	33	33%
41 – 50	1	1%
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Hasil pengolahan survei, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 100 orang responden terdapat, 66% responden memiliki usia antar 21–30 tahun, 33% responden memiliki usia antara 31–40 tahun, dan 1% orang responden memiliki usia antara 41–51 tahun.

Dengan demikian responden pada usia 21–30 tahun lebih dominan dari pada kelompk usia lainnya, yang kemudian di ikuti kelompok usia 31-40. Kondisi ini memiliki gambaran yang sangat baik, karena pada usia tersebut merupakan usia-usia produktif dari karyawan/pegawai.

C. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Karateristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat di cermati dari tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	34	34
DIPLOMA	19	19
SARJANA	46	46
MAGISTER	1	1
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil pengolahan survei, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan dari 100 orang responden bahwa terdapat 34% respoden memiliki pendidikan terakhir pada tingkatan Sekolah Menengah Atas, 19% responden mememiliki pendidikan terakhir pada tingkatan DIPLOMA, 46% responden memliki pendidikan terakhir pada tingkatan Sarjana dan 1% orang responden memiliki pendidikan pada tingkat Magister.

Dengan demikian jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkatan Sarjana cenderung lebih dominan daripada jumlah responden lainya, kondisi struktur pegawai berdasarkan pendidikan di atas memberi gambaran sangat baik dimana karyawan yang cenderung teknikal berada pada komposisi 53% (34%+19%) kemudian didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi analitikal dan manajerial 47% (46%+1%).

D. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat di cermati dari tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1	5	5%
1 – 3	38	38%
3 – 5	41	41%
5 – 10	16	16%
Jumlah	**100**	**100**

Sumber: Hasil pengolahan survei, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 100 orang responden 5% responden sudah bekerja selama <1 tahun , 38% responden sudah bekerja pada rentang waktu antara 1 – 3 tahun, 41% responden sudah bekerja pada rentang waktu antara 3 – 5 tahun, dan 16% responden sudah bekerja pada rentang waktu antara 5 – 10 tahun.

Dengan demikian responden paling dominan berda pada rentang waktu antara 3-5 tahun dari responden lainnya, yang di ikuti kelompok lama bekerja 1-3 tahun. Kondisi ini memiliki gambaran yang sangat baik, karena dengan semakin lama bekerja menggambarkan loyalitas kerja yang tinggi dari karyawan, selain dari itu pengalaman kerja yang lebih baik.

4.1.2 Hasil Analisa Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan kondisi masing masing variabel tanpa menghubungkannya dengan variabel lainnya.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

4.1.2.1. Kondisi Beban Kerja Pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

Kondisi beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang di ukur melalui 3 dimensi yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan kerja, dan target yang harus dicapai. Berikut hasil tanggapan responden pada dimensi-dimensi beban kerja tersebut.

1. Tanggapan responden mengenai kondisi pekerjaan

Dimensi pertama pada variabel beban kerja adalah kondisi pekerjaan pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 9 indikator, dan diwujudkan dengan 9 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

A. Indikator mudah mengoperasikan pekerjaan

Tabel 4. 5 Kemudahan dalam mengoperasikan pekerjaan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	16	16	16,0
Tidak Setuju	2	31	62	31,0
Kurang setuju	3	35	105	35,0
Setuju	4	17	68	17,0
Sanggat Setuju	5	1	5	1,0
Jumlah		100	**256**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,56**	
Kategori			**Tidak Baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa kondisi kemudahan dalam mengopersaikan pekerjaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori tidak baik (rata-rata skor = 2,56). Kondisi tidak baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 35% responden mengindikasi bahwa pekerjaan kurang mudah dioperasikan. 2) 31% respoden mengindikasi bahwa pekerjaan tidak mudah dioperasikan, dan 3) 16% mengindikasi bahwa pekerjaan sangat tidak mudah dioperasikan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali penyebab kondisi tidak baik pada indikator ini adalah : 1) Intruksi yang diberikan pimpinan terkadang sulit

dipahami, selain itu kurangnya pengarahan kepada bawahan, 2) Belum terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sehingga menimbulkan keengganan bawahan untuk bertanya pada saat ada sesuatu yang yang tidak dipahami karyawan ketika ingin bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan.

B. Indikator meminimaslisir pekerjaan

Tabel 4. 6 Kesesuaian dalam mengurangi kesalahan kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	8	16	8,0
Kurang setuju	3	58	174	58,0
Setuju	4	28	112	28,0
Sanggat Setuju	5	3	15	3,0
Jumlah		100	**320**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,2**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa kondisi kesesuaian dalam mengurangi kesalahan kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 3,2). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 58% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan kurang sesuai dalam upaya mengurangi kesalahan kerja. 2) 8% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan upaya mengurangi kesalahan kerja, dan 3) 3% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak sesuai dengan upaya mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebabnya sebagai berikut ini : 1) Pemahaman terhadap SOP (Standar Operasional Prosedur) pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan masih rendah, 2) Belum dilakukan upaya pengukuran pemahan terhadap SOP kerja dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan cenderung melakukan kesalahan pada saat bekerja.

C. Indikator mengurangi beban kerja

Tabel 4. 7 Kesesuaian dalam mengurangi beban kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,0
Tidak Setuju	2	10	20	10,0
Kurang setuju	3	60	180	60,0
Setuju	4	23	92	23,0
Sanggat Setuju	5	3	15	3,0
Jumlah		100	**311**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,11**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian kondisi kerja dalam mengurangi beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 3,11). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 60% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan kurang sesuai dalam upaya mengurangi beban kerja 2) 10% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak sesuai dalam mengurangi beban kerja, dan 3) 4% mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak sesuai dengan upaya mengurangi beban kerja.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) . Standarisasi pekerjaan pada setiap karyawan yang

dikondisikan dengan beban kerjanya, 2) Belum adanya pengukuran beban kerjapada setiap jabatan yang ditempati karyawan.

D. Indikator meminimalisir kecelakaan kerja

Tabel 4. 8 Ketepatan dalam meminimalisir kecelakaan kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	22	44	22,0
Kurang setuju	3	51	153	51,0
Setuju	4	21	84	21,0
Sanggat Setuju	5	3	15	3,0
Jumlah		100	**299**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,99**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian kondisi pekerjaan ketepatan dalam meminimalisir kecelakaan kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,99). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 51% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan kurang tepat dalam upaya meminimalisir kecelakaan kerja. 2) 22% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak tepat dalam upaya meminimalisir kecelakaan kerja, dan 3) 3% mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak tepat dalam upaya meminimalisir kecelakaan kerja.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali penyebabnya sebagai berikut : 1) belum fokusnya perusahaan dalam mengkondisikan kondisi kerja yang berkaitan dengan upaya meminimalisir kecelakaan kerja. 2) Sosialisai pentingnya menjaga keselamatan kerja belum dilakukan.

E. Indikator memudahkan evaluasi kerja

Tabel 4. 9 Kemudahan dalam evaluasi kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	25	50	25,0
Kurang setuju	3	44	132	44,0
Setuju	4	17	68	17,0
Sanggat Setuju	5	11	55	11,0
Jumlah		100	**308**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,08**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang memberi kemudahan dalam evaluasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 3,08). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 44% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan masih kurang mudah dalam evaluasi kerja. 2) 25% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak mudah dalam evaluasi kerja, dan 3) 3% mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak mudah dalam evaluasi kerja.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Belum adanya standar pengukuran (SOP) pengukuran kinerja 2) Belum adanya solusi SOP pengukuran kinerja

F. Indikator meudahkan pengambilan keputusan

Tabel 4. 10 kemudahan dalam pengambilan keputusan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	6,0
Tidak Setuju	2	30	60	30,0
Kurang setuju	3	42	126	42,0
Setuju	4	18	72	18,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**284**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,84**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang memberi kemudahan dalam mengambil keputusan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,84). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 42% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan masih kurang mudah dalam pengambilan keputusan . 2) 30% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak mudah dalam pengambilan keputusan , dan 3) 6% mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak mudah mengambil keputusan dengan persetujuan pimpinan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik sebagai berikut: 1) Belum adanya pemberian wewenang kepada karyawan terhadap pengambilan keputusan. 2) Masih kurangnya keterampilan praktikal pada setiap karyawan.

G. Indikator komunikasi yang baik

Tabel 4. 11 Kemudahan dalam menjalin komunikasi

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	5,0
Tidak Setuju	2	20	40	20,0
Kurang setuju	3	50	150	50,0
Setuju	4	20	80	20,0
Sanggat Setuju	5	5	25	5,0
Jumlah		100	**300**	100,0
Skor Rata-Rata			**3**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang memberi kemudahan dalam mengambil keputusan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori Cukup baik (rata-rata skor = 3). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 50% responden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan masih kurang mudah dalam menjalin hubungan komunikasi yang baik. 2) 20% respoden mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan tidak mudah dalam menjalin komunikasi yang baik, dan 3) 5% mengindikasi bahwa kondisi pekerjaan sangat tidak mudah menjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dengan bawahan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Belum adanya keterbukan dari karyawan yang menghambat terjalinnya komunikasi. 2) Belum adanya kemudahan akses dalam penyampaian pendapat.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai beban kerja pada kondisi pekerjaan dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Rekapitulasi mengenai Kondisi pekerjaan

No	Dimensi	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-Rata
1	Kondisi Pekerjaan	Mudah mengoperasikan pekerjaan	16	31	35	17	1	256	2,56
2		Meminimalisir kesalahan pekerjaan	3	8	58	28	3	320	3,2
3		Meminimalisir kecelakaan kerja	4	10	60	23	3	311	3,11
4		Mengurangi beban kerja	3	22	51	21	3	299	2,99
5		Memudahkan evaluasi kerja	3	25	44	17	11	308	3,08
6		Memudahkan pengambilan keputusan	6	30	42	18	4	284	2,84
7		Komunikasi yang baik	5	20	50	20	5	300	3
Jumlah Skor								2078	
Rata-rata keseluruhan Skor								2,96	
Kategori								Cukup Baik	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kondisi beban kerja pada dimensi kondisi pekerjaan, diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 2,96, hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik dengan skor terendah berada pada kemudahan dalam mengoperasikan pekerjaan, dengan rata-rata skor 2,56, karena kemudahan dalam mengoperasikan pekerjaan Belum terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, yang dapat menyulitkan keengganan bawahan untuk bertanya pada saat ada sesuatu yang yang tidak dipahami karyawan ketika ingin bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2. Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Waktu Kerja

Dimensi kedua pada variabel beban kerja adalah penggunaan waktu kerja pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 1 indikator, dan diwujudkan dengan 1 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Kesesuaian waktu kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	9,0
Tidak Setuju	2	31	62	31,0
Kurang setuju	3	45	135	45,0
Setuju	4	12	48	12,0
Sanggat Setuju	5	3	15	3,0
Jumlah		100	**269**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,69**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS,2021

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang memberi kesesuaian waktu kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,69). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 45% responden mengindikasi bahwa penggunaan waktu kerja masih kurang sesuai dengan jam kerja yang terkadang melebihi dari jam kerja normal. 2) 31% respoden mengindikasi bahwa penggunaan waktu kerja tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan setiap karyawan, dan 3) 9% mengindikasi

bahwa penggunaan waktu kerja sangat tidak sesuai dengan keinginan setiap karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Belum adanya penyesuain terhadap waktu kerja lembur 2) Belum adanya penentuan tentang aturan pekerjaan bila tidak selesai dan masuk kepada waktu lembur.

3. Tanggapan Responden Mengenai Target Yang Harus Di Capai

Dimensi ketiga pada variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 1 indikator, dan diwujudkan dengan 1 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Kesesuaian target kerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,0
Tidak Setuju	2	16	32	16,0
Kurang setuju	3	54	162	54,0
Setuju	4	21	84	21,0
Sanggat Setuju	5	5	25	5,0
Jumlah		100	**307**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,07**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang memberi kemudahan kesesuaian target kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 3,07). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 54% responden mengindikasi bahwa target kerja masih kurang sesuai job description dengan SOP yang diberikan perusahaan. 2) 16% respoden mengindikasi bahwa target kerja sesuai

dengan tanggung jawab pekerja, dan 3) 4% mengindikasi bahwa target kerja tidak sesuai jabatan atau posisi karyawan dengan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Belum adanya penentuan tugas pekerjaan sesuai 2) Belum adanya penyesuaian terhadap bobot kerja dengan jabatan dan tanggung jawab.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai beban kerja pada seluruh kondisi dimensi dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Rekapitulasi mengenai variabel X1 beban kerja

No	Dimensi	Pertanyaan	Skor rata-rata pertanyaan	Skor rata-rata keseluruhan	Kategori
1	Kondisi Pekerjaan	P1	2,56	2,96	Cukup baik
2		P2	3,20		
3		P3	3,11		
4		P4	2,99		
5		P5	3,08		
6		P6	2,84		
7		P7	3,00		
8	Pengunaan Waktu kerja	P8	2,69	2,69	Cukup baik
9	Target Yang Harus Dicapai	P9	3,07	3,07	Cukup baik

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kondisi beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi kondisi pekerjaan dengan rata-rata 2,96 dan penggunaan waktu kerja dengan rata-

rata skor 2,69. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi kondisi pekerjaan ada pada skor 2,56 responden merumuskan pada dimensi kondisi pekerjaan dengan indikator mudah mengoperasikan pekerjaan tidaklah mudah kebanyakan responden berpendapat belum terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, yang dapat menyulitkan keengganan bawahan untuk bertanya pada saat ada sesuatu yang yang tidak dipahami karyawan ketika ingin bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Pada dimensi penggunaan waktu kerja skor rata-rata keseluruhan paling rendah yaitu 2,69 berada pada kategori cukup baik. Tidak semua responden mendapatkan penyesuain waktu kerja lembur dengan kondisi setiap karyawan dan belum adanya penentuan tentang aturan pekerjaan bila tidak selesai dan masuk kepada waktu lembur.

4.1.2.2. Kondisi Motivasi Kerja Pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

Kondisi motivasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang di ukur melalui 3 dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa. Berikut tanggapan responden pada item dimensi kompensasi kerja tersebut.

1. Tanggapan responden mengenai kebutuhan untuk berprestasi

Dimensi pertama pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 3 indikator, dan diwujudkan dengan 3 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

A. Indikator bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan

Tabel 4. 16 Kesesuaian bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	5,0
Tidak Setuju	2	30	60	30,0
Kurang setuju	3	43	129	43,0
Setuju	4	18	72	18,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**286**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,86**	
Kategori			**Cukup baik**	

..Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori Cukup baik (rata-rata skor = 2,86). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 43% responden mengindikasi bahwa kebutuhan berprestasi kurang sesuai kemauan karyawan dengan pengembangan karir karyawan. 2) 30% respoden mengindikasi bahwa kebutuhan berprestasi tidak sesuai dengan kebebasan dalam berpendapat, dan 3) 5% merumuskan bahwa kebutuhan berprestasi sangat tidak sesuai dengan kenaikan jabatan karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Penerimaan terhadap pendapat dari karyawan 2)

Belum adanya pemahaman tentang pemberian reward terhadap prestasi yang didapat oleh karyawan.

B. Indikator antusias berprestasi tinggi

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai kesesuaian antusias yang tinggi

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	19	38	19,0
Kurang setuju	3	59	177	59,0
Setuju	4	17	68	17,0
Sanggat Setuju	5	2	10	2,0
Jumlah		100	**296**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,96**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian antusias yang tinggi pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,96). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 59% responden mengindikasi bahwa kesesuaian antusias yang tinggi kurang sesuai dengan perhatian dari pimpinan. 2) 19% respoden mengindikasi kesesuaian antusias yang tinggi tidak sesuai dengan timbal balik yang diberikan perusahaan, dan 3) 3% merumuskan bahwa kesesuaian antusias yang tinggi sangat tidak sesuai dengan respon yang diberikan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Perhatian yang diberikan pimpinan terhadap antusias

yang diberikan karyawan 2) Belum terlihatnya antusias yang tinggi dari pimpinan setiap bagian terhadap keinginan berprestasi dari karyawan.

C. Indikator konsisten menjalankan tugas

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai kemauan konsisten menjalankan tugas

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	8,0
Tidak Setuju	2	18	36	18,0
Kurang setuju	3	48	144	48,0
Setuju	4	19	76	19,0
Sanggat Setuju	5	7	35	7,0
Jumlah		100	**299**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,99**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa kemauan konsisten menjalankan tugas pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,99). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 48% responden mengindikasi bahwa kemauan konsisten menjalankan tugas dari karyawan kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan. 2) 18% respoden mengindikasi kemuaan konsisten menjalankan tugas dari karyawan tidak sesuai dengan target kerja perusahaan, dan 3) 8% merumuskan bahwa kemauan konsisten menjalankan tugas dari karyawan sangat tidak sesuai dengan pencapaian yang dinginkan perusahaan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Karyawan belum meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas 2) Belum konsistennya karyawan mengakibatkan tidak tercapainya target kerja perusahaan

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada kondisi kebutuhan untuk berprestasi dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Rekapitulasi mengenai kebutuhan untuk berprestasi

No	Dimensi	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-Rata
1	Kebutuhan untuk berprestasi	Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan	5	30	43	18	4	286	2,86
2		Antusias berprestasi tinggi	3	19	59	17	2	296	2,96
3		Konsisten menjalankan tugas	8	18	48	19	7	299	2,99
Jumlah Skor								881	
Rata-rata keseluruhan Skor								2,94	
Kategori								Cukup Baik	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kondisi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi, diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 2,94, hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik dengan skor terendah berada pada bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan, dengan rata-rata skor 2,86, karena bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan belum adanya pemahaman tentang pemberian reward terhadap prestasi yang didapat oleh karyawan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan

2. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Untuk Berafiliasi

Dimensi kedua pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan berafiliasi pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 3 indikator, dan diwujudkan dengan 3 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

A. Indikator keinginan untuk bekerja sama

Tabel 4. 20 keinginan bekerja sama

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,0
Tidak Setuju	2	18	36	18,0
Kurang setuju	3	57	171	57,0
Setuju	4	16	64	16,0
Sanggat Setuju	5	5	25	5,0
Jumlah		100	**300**	100,0
Skor Rata-Rata			**3**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa keinginan bekerja sama pimpinan dengan karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori Cukup baik (rata-rata skor = 3). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 57% responden mengindikasi bahwa keinginan bekerjasama dari pimpinan dengan karyawan kurang ada kemauan yang ditunjukan pimpinan 2) 18% respoden mengindikasi keinginan bekerjasama dari pimpinan dengan bawahan tidak sesuai pada saat dalam penyelesaian masalah, dan 3) 4% merumuskan bahwa keinginan bekerja sama dari pimpinan dengan bawahan sangat tidak sesuai dalam penentuan pendapat.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Penyelesaian masalah yang terjadi pada saat bekerja

tidak sesuai dengan keinginan karyawan 2) Belum terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan pada saat diskusi menghapat proses kerja sama.

B. Indikator keinginan mengambil resiko

Tabel 4. 21 Keinginan mengambil resiko

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	6,0
Tidak Setuju	2	24	48	24,0
Kurang setuju	3	44	132	44,0
Setuju	4	22	88	22,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**294**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,94**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa keinginan mengambil resiko pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,94). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 44% responden mengindikasi bahwa keinginan mengambil resiko pimpinan dalam meningkatkan kinerja karywan kurang sesuai atas persetujuan karyawan 2) 24% respoden mengindikasi keinginan mengambil resiko yang dilakukan pimpinan tidak sesuai dengan keinginan karyawan karena terlalu memberatkan karyawan, dan 3) 6% merumuskan bahwa keinginan mengambil resiko pimpinan sangat tidak sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Pengambilan resiko tidak sesuai dengan kemauan dari karyawan 2) Belum adanya pengukuran terhadap resiko yang melibatkan karyawan.

C. Indikator keinginan bekerja lebih baik

Tabel 4. 22 Keinginan bekerja lebih baik

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	6,0
Tidak Setuju	2	25	50	25,0
Kurang setuju	3	49	147	49,0
Setuju	4	18	72	18,0
Sanggat Setuju	5	2	10	2,0
Jumlah		100	**285**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,85**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa keinginan bekerja lebih baikpada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,85). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 49% responden mengindikasi bahwa pimpinan memiliki keingin bekerja lebih baik pada setiap karyawan kurang sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan 2) 25% respoden mengindikasi keinginan bekerja lebih pimpinan dengan karyawan tidak memberi dorongan motivasi pada karyawan, dan

3) 6% merumuskan bahwa keinginan bekerja lebih baik dari pimpinan untuk karyawan sangat tidak sesuai dengan tidak di imbangi suport kepada karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan 2) Belum adanya pemberian suport terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada kondisi kebutuhan untuk berafiliasi dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 23 Reka[itulasi mengenai kebutuhan berafiliasi

No	Dimensi	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-Rata
1	Kebutuhan untuk berafiliasi	Keinginan untuk bekerja sama	4	18	57	16	5	300	3
2		Keinginan mengambil resiko	6	24	44	22	4	294	2,94
3		Keinginan bekerja lebih baik	6	25	49	18	2	285	2,85
Jumlah Skor								879	
Rata -rata keseluruhan Skor								2,93	
Kategori								Cukup Baik	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kondisi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi, diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 2,93, hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik dengan skor terendah berada pada keinginan bekerja lebih baik, dengan rata-rata skor 2,85, karena keinginan bekerja lebiha baik, perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan dan belum adanya pemberian suport terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

3. Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Untuk Berkuasa

Dimensi ketiga pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan untuk berkuasa pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 3 indikator, dan diwujudkan dengan 3 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

A. Indikator komunikasi sesama karyawan

Tabel 4. 24 Kesesuaian komunikasi antar karyawan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	24	48	24,0
Kurang setuju	3	49	147	49,0
Setuju	4	21	84	21,0
Sanggat Setuju	5	3	15	3,0
Jumlah		100	**297**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,97**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian komunikasi antar karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,97). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 49% responden mengindikasi bahwa kesesuaian komunikasi antar karyawan sesama rekan kerja kurang sesuai dengan kebutuhan sosial antar pekerja 2) 24% respoden mengindikasi kesesuaian komunikasi antar karyawan terjalin tidak sesuai dengan adanya persaingan antar bagian, dan 3) 3% merumuskan bahwa kesesuaian komunikasi dengan antar karyawan terjadi sangat tidak sesuai karena kurangnya rasa empati antar karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Persaingan karyawan antar bagian atau divisi 2) Belum terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan.

B. Indikator pemimpin terhadap bawahannya

Tabel 4. 25 Kesesuaian sikap pimpinan kepada karyawan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	9,0
Tidak Setuju	2	16	32	16,0
Kurang setuju	3	52	156	52,0
Setuju	4	19	76	19,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**293**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,93**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian sikap pimpinan kepada karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,93). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 52% responden mengindikasi bahwa kesesuaian sikap pimpinan kepada karyawan dalam peningkatan kepuasan kerja kurang sesuai dengan harapan beberapa karyawan 2) 16% respoden mengindikasi kesesuaian sikap pimpinan kepada karyawan dalam mendelegasikan pekerjaan tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan yang di inginkan sebagian karyawan, dan 3) 9% merumuskan bahwa kesesuaian sikap pimpinan dengan karyawan sangat tidak sesuai dengan cara pimpinan yang terkadang terlalu bersikap otoriter.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) Penyesuaian dalam pendelegasian tugas oleh pimpinan kepada karyawan 2) Pemahan terhadap gaya kepemimpinan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada beberapa bagian.

C. Indikator Kerjasama antar karyawan

Tabel 4. 26 kesesuaian kerjasama antar karyawan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	5,0
Tidak Setuju	2	18	36	18,0
Kurang setuju	3	57	171	57,0
Setuju	4	18	72	18,0
Sanggat Setuju	5	2	10	2,0
Jumlah		100	**294**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,94**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa kesesuaian kerjasama antar karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,94). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 57% responden mengindikasi bahwa kesesuaian kerja sama antar karyawan kurang sesuai dan belum terjalin baik 2) 18% respoden mengindikasi kesesuaian kerjasama antar karyawan tidak sesuai 3) 5% merumuskan bahwa kesesuaian kerjasama antar karyawan sangat tidak sesuai dengan adanya persaingan antar karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi cukup baik pada indikator ini adalah : 1) kepedulian antar karyawan belum terbangaun baik 2)

dengan adanya persaingan antar karyawan membuat kerjasama antar karyawan belum berjalan baik.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada kondisi kerjasama antar karyawan dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 27 rekapitulasi kebutuhan untuk berkuasa

No	Dimensi	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Rata-Rata
1	Kebutuhan untuk berkuasa	Komunikasi sesama karyawan	3	24	49	21	3	297	2,97
2		Pemimpin terhadap bawahannya	9	16	52	19	4	293	2,93
3		Kerjasama antar karyawan	5	18	57	18	2	294	2,94
Jumlah Skor								884	
Rata -rata keseluruhan Skor								2,95	
Kategori								Cukup Baik	

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kondisi motivasi kerja pada dimensi kebutuhan untuk berkuasa, diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 2,95, hal ini menunjukkan bahwa kondisi kebutuhan untuk berkuasa pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik dengan skor terendah berada pada pemimpin terhadap bawahannya, dengan rata-rata skor 2,93, karena keinginan bekerja lebiha baik, perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan dan belum adanya pemberian suport terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada seluruh kondisi dimensi dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Rekapitulasi mengenai variabel X2 motivasi kerja

No	Dimensi	Pertanyaan	Skor rata-rata pertanyaan	Skor rata-rata keseluruhan	Kategori
1	Kebutuhan untuk berprestasi	P10	2,86	2,95	Cukup baik
2		P11	2,96		
3		P12	2,99		
4	Kebutuhan untuk berafiliasi	P13	3,00	2,93	Cukup baik
5		P14	2,94		
6		P15	2,85		
7	Kebutuhan untuk berkuasa	P16	2,97	2,94	Cukup baik
8		P17	2,93		
9		P18	2,94		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kondisi motivasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi 2,93 dan kerjasama antar karyawan 2,94. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi ada pada skor 2,85 responden merumuskan pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi dengan indikator keinginan bekerja lebih baik tidaklah sesuai Perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan, dan belum adanya pemberian suport dari pimpinan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi skor rata-rata keseluruhan paling rendah yaitu 2,86 berada pada kategori cukup baik. Tidak semua responden mendapatkan penerimaan tentang pendapat yan dikemukakan dan belum adanya pemahaman tentang pemberian reward terhadap prestasi yang didapat oleh

karyawan dari pimpinan supaya dapat meningkatkan mental dan kinerja karawayan agar lebih baik.

4.1.2.3. Kondisi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

Kondisi kepuasan kerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang di ukur melalui 4 dimensi yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, rekan kerja yang mendukung. Berikut tanggapan responden pada item dimensi kompensasi kerja tersebut

1. Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja Yang Mendukung

Dimensi pertama pada variabel kondisi kerja yang mendukung kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi pada PT. Sanghiang Perkasa, yang di ukur melalui 3 indikator, dan diwujudkan dengan 1 pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 29 Kenyaman pribadi yang diberikan perusahaan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	7,0
Tidak Setuju	2	25	50	25,0
Kurang setuju	3	36	108	36,0
Setuju	4	26	104	26,0
Sanggat Setuju	5	6	30	6,0
Jumlah		100	**299**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,99**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.29 di atas menunjukan bahwa kondisi kenyamanan pribadi pekerja yang diberikan perusahaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata- rata skor = 2,99). Kondisi cukup ini diakibatkan oleh gambaran

responden sebagai berikut: 1) 36% responden mengindikasi bahwa kondisi kenyamanan pribadi pekerja kurang sesusai dengan fasilitas yang diberikan perusahaan . 2) 25% responden mengindikasi bahwa kenyamanan pribadi pekerja tidak sesuai dengan posisi perusahaan yang terlalu dekat dengan pemukiman. Dan

3) 7% responden mengindikasi bahwa kenyamanan pribadi pekerja sangat tidak sesuai dengan peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi tidak baik pada indikator ini adalah : 1) Penyesuaian kenyamanan pribadi pekerja yang diberikan perusahaan tidak mendasarkan pada fasilitas dan posisi perusahaan pada suatu peralatan kerja, 2) belum dilakukanya pengadaan pada fasitas, sehinga tidak diketahui fasilitas pada peralatan kerja.

2. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang

Dimensi kedua pada variabel kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang pada PT. Sanghiang Perkasa , yang di ukur melalui indikator, dan diwujudkan dengan pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukan sebagai berikut:

Tabel 4. 30 kesesuaian kesempatan untuk menggunakan keterampilan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,0
Tidak Setuju	2	20	40	20,0
Kurang setuju	3	37	111	37,0
Setuju	4	36	144	36,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**318**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,18**	

Kategori	Cukup baik

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.30 di atas menunjukan bahwa kondisi kesempatan untuk menggunakan keterampilan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori baik (rata-rata skor = 3,18). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 37% responden mengindikasi bahwa kesempatan untuk menggunakan keterampilan kurang sesuai dengan tingkat kepuasan pekerja . 2) 20% responden mengindikasi bahwa kesempatan untuk menggunakan keterampilan tidak sesuai dengan tantangan pekerjaan yang di inginkan pekerja. 3) 3% responden merumuskan kesempatan untuk menggunakan keterampilan sangat tidak sesuai dengan pekerjaan yang secara mental menantang karena terasa suasana kerja terasa membosankan.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi baik pada indikator ini adalah : 1) Penyesuaian pekerjaan yang secara mental menantang cukup dengan tingkat kepuasan kerja dengan tantangan pekerjaan yang di inginkan pekerja, 2) Sudah dilakukannya pemberian tingkat kepuasan pekerja dengan tantangan pada setiap pekerjaan yang di inginkan.

3. Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Yang Mendukung

Dimensi ketiga pada variabel kepuasan kerja adalah rekan kerja yang mendukung pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang, yang di ukur melalui indikator, dan diwujudkan dengan pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukan sebagai berikut

Tabel 4. 31 Kesesuaian Interaksi antar pekerja

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	6,0
Tidak Setuju	2	27	54	27,0
Kurang setuju	3	36	108	36,0
Setuju	4	27	108	27,0
Sanggat Setuju	5	4	20	4,0
Jumlah		100	**296**	100,0
Skor Rata-Rata			**2,96**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.31 di atas menunjukan bahwa kondisi kesesuaian interaksi antar pekerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 2,96). Kondisi cukup baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 36% responden mengindikasi bahwa kondisi interaksi antar pekerja kurang sesusai dengan perilaku antar rekan kerja . 2) 27% responden mengindikasi bahwa interaksi antar pekerja tidak sesuai dengan hubungan antar bawahan dan atasan. dan 3) 6% responden merumuskan interaksi antar pekerja sangat tidak sesuai dengan keramahaan sikap sesama rekan kerja.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi tidak baik pada indikator ini adalah : 1) Penyesuaian rekan kerja yang mendukung cukup mendasarkan pada perilaku antar pekerja dan hubungan antar bawahan dengan atasan pada suatu keramahan sikap sesama rekan kerja, 2) sudah dilakukanya perbaikan perilaku antar pekerja, sehingga diketahui perilaku antar pekerja pada setiap hubungan antar bawahan dengan atasan.

4. Tanggapan Responden Mengenai Gaji dan Upah Yang Pantas

Dimensi keempat pada variabel kepuasan kerja adalah gaji dam upah yang

pantas pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang, yang di ukur melalui indikator, dan diwujudkan dengan pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukan sebagai berikut:

Tabel 4. 32 kesesuaian dalam gaji dengan upah yang pantas

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,0
Tidak Setuju	2	21	42	21,0
Kurang setuju	3	41	123	41,0
Setuju	4	28	112	28,0
Sanggat Setuju	5	6	30	6,0
Jumlah		100	**311**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,11**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.32 di atas menunjukan bahwa kondisi keadilan dan kesesuaian gaji dengan upah yang pantas pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang berada pada kategori cukup baik (rata- rata skor = 3,11). Kondisi tidak baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut :

1) 41% responden mengindikasi bahwa gaji dengan upah kurang sesusai dengan tanggung jawab yang diperoleh . 2) 21% responden mengindikasi bahwa gaji dan upah tidak sesuai dengan posisi jabatan yang mereka terima, dan 3) 4% merumuskan bahwa gaji dan upah sangat tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi tidak baik pada indikator ini adalah : 1) Penetpan gaji dengan upah yang pantas tidak mendasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan atau

jabatan, 2) belum dilakukannya pengukuran beban kerja, sehingga tidak diketahi beban kerja pada setiap jabatan.

5. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan

Dimensi kelima pada variabel kepuasan kerja adalah kondisi mengenai pengawasan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang, yang di ukur melalui indikator, dan diwujudkan dengan pertanyaan. Hasil pengolahan data menunjukan sebagai berikut:

Tabel 4. 33 kesesuaian pengawasan pimpinan dengan peraturan perusahaan

Tangapan	Bobot	Frekuensi	Skor (BXF)	%
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	5,0
Tidak Setuju	2	23	46	23,0
Kurang setuju	3	40	120	40,0
Setuju	4	30	120	30,0
Sanggat Setuju	5	2	10	2,0
Jumlah		100	**301**	100,0
Skor Rata-Rata			**3,01**	
Kategori			**Cukup baik**	

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.33 di atas menunjukan bahwa kondisi ketepatan dalam pengwasan pimpinan dengan peraturan perusahaan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik (rata-rata skor = 3,01). Kondisi tidak baik ini diakibatkan oleh gambaran responden sebagai berikut : 1) 40% responden mengindikasi bahwa pengawasan pimpinan dengan peraturan perusahaan kurang sesuai dengan cara pengawasan yang baik. 2) 23% responden mengindikasi bahwa pengwasan pimpinan dengan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan ke stabilan suasana kerja, dan 3) 5% responden merumuskan pengwasan pimpinan dengan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan kenyamanan pekerja .

Berdasarkan hal ini maka dapat digali bahwa penyebab kondisi tidak baik pada indikator ini adalah : 1) Penyesuaian pengawasan pimpinan dengan peraturan perusahaan tidak mendasarkan pada cara pengawasan yang baik dan merubah suasana kerja para pekerja pada suatu kenyamanan kerja, 2) sehingga tidak diketahui cara pengawasan kerja yang baik pada setiap kenyamanan kerja untuk pekerja.

Selanjutnya dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada seluruh kondisi dimensi dengan menggunakan hasil rekapituasli perhitungan, sebagai berikut:

No	Dimensi	Pertanyaan	Skor rata-rata pertanyaan	Skor rata-rata keseluruhan	Kategori
1	Kondisi kerja yang mendukung	P19	2,99	3,05	Cukup baik
2	Pekerjaan yang seaca mental menantang	P20	3,18		
3	Gaji atau upah yang pantas	P21	2,96		
4	Rekan kerja yang mendukung	P22	3,11		
5	Pengawasan	P23	3,01		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi gaji atau upah yang pantas dengan rata-rata 2,96 dan kondisi kerja yang mendukung dengan rata-rata skor 2,99. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi gaji atau upah yang pantas ada pada skor 2,96 responden merumuskan pada dimensi gaji atau upah yang pantas dengan indikator kesesuaian dalam upah atau gaji yang pantas kebanyakan responden

berpendapat Penetapan gaji dengan upah yang pantas tidak mendasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan atau jabatan, belum dilakukannya pengukuran beban kerja, sehingga tidak diketahi beban kerja pada setiap jabatan..

Pada dimensi pekerjaan yang secara mental menantang skor rata-rata paling rendah yaitu 2,99 berada pada kategori cukup baik. Penyesuaian kenyamanan pribadi pekerja yang diberikan perusahaan tidak mendasarkan pada fasilitas dan posisi perusahaan pada suatu peralatan kerja, belum dilakukanya pengadaan pada fasitas, sehinga tidak diketahui fasilitas pada peralatan kerja.

4.1.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Dalam penelitian ini di perlukan adanya uji validitas, uji validitas di gunakan untuk mengukur validnya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Taraf signifikan pada pengujjian ini sebesar 5% atau dapat di kata valid apabila koefisien korelasi lebih besar dari rkritis 0.300 adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini di sajikan dalam tabel 4., sebagai berikut:

Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Dimensi	No Item	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	P1	0,491	0,300	Valid
		P2	0,498	0,300	Valid
		P3	0,404	0,300	Valid
		P4	0,669	0,300	Valid

		P5	0,475	0,300	Valid
		P6	0,592	0,300	Valid
		P7	0,636	0,300	Valid
	Pengunaan kerja	22P8	0,592	0,300	Valid
	Target yang harus dicapai	P9	0,574	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarakan tabel 4.26 di atas, hasil uji validitas pada variabel beban kerja yang terdiri dari 9 item pernyataan, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis sebesar 0,300, maka seluruh pertanyaan kuesioner pada variabel beban kerja yang terdiri dari 3 dimensi dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 35 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	**Dimensi**	**No Item**	**Rhitung**	**Rkritis**	**Keterangan**
Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	P1	0,697	0,300	Valid
		P2	0,517	0,300	Valid
		P3	0,564	0,300	Valid
	Kebutuhan afiliasi	P4	0,548	0,300	Valid
		P5	0,575	0,300	Valid
		P6	0,654	0,300	Valid
	Kebutuhan berkuasa	P7	0,584	0,300	Valid
		P8	0,587	0,300	Valid
		P9	0,697	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarakan tabel 4.27 di atas, hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 9 item pernyataan, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis sebesar 0,300, maka seluruh pertanyaan kuesioner pada variabel beban kerja yang terdiri dari 3 dimensi dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	No Item	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang secara mental menantang	P1	0,661	0,300	Valid
	Kondisi kerja yang mendukung	P2	0,614	0,300	Valid
	Rekan kerja yang mendukung	P3	0,804	0,300	Valid
	Gaji atau upah yang pantas	P4	0,602	0,300	Valid
	Pengawasan	P5	0,600	0,300	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarakan tabel 4.28 di atas, hasil uji validitas pada variabel kepuasam kerja karyawan yang terdiri dari 5 item pernyataan, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari r kritis sebesar 0,300, maka seluruh pertanyaan kuesioner pada variabel kualitas layanan yang terdiri dari 4 dimensi dapat dinyatakan valid.

Instrumen dapat dinyatakan reliabel jika instrumen penelitian menghasilkan data yang sama pada saat dilakukan pengujian ulang (berkali-kali) setelah beberapa waktu tertentu atau dengan kata lain instrumen penelitian menghasilkan data yang kosisten. Dengan kata lainn instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Butir butir pernyataan dinyatakan reliabel jika memiliki nila alpha cronbach lebih dari 0,6. Adapun hasil reliabilitas instrumen untuk variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. 37 Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Nilai Kritis	Kesimpulan
Beban Kerja	0,706	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,779	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,672	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefesien realibilitas cronbach alpha >0,600, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel

4.1.3 Hasil Analisa Verifikatif

4.1.3.1 Transformasi Data Dari Ordinal Ke Interval

Sebelum uji asumsi klasik data penelitian ini sudah dirubah dari data ordinal ke dalam data interval dengan mengunakan *"Method of Successive Interval"* (Hasil data transformasi data dapat dilihat pada bagian lampiran).

4.1.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar terbebas dari adanya gejala normalitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji normalitas, sebagai berikut:

Tabel 4. 38 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02327529
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,045
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, diperoleh hasil signifikansi (asymp. sig. (2-tailed)) pada uji normalitas dengan uji kolomogorov-smirnov sebesar 0,200, dikarenakan hasil signifikansi (asymp. sig. (2-tailed)) sebesar 0,056>0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji multikolinieritas, sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,373	1,303		,286	,775		
	Beban Kerja	,212	,064	,305	3,330	,001	,500	2,001
	Motivasi Kerja	,331	,058	,523	5,697	,000	,500	2,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.32 hasil uji multikolinieritas, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel indepenent memiliki nilai tolerance >0.10 dan nilai VIF <10, sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistic melaui uji Durbin-Watson (DW test), ini mempunyai

,masalah mendasar yaitu tidak diketahuinya secara tepat mengenai distribusi statistik itu sendiri. Selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dl) dan batas atas (du). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan DW:

1. Bila DW terletak antar batas atas (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi

2. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah (dl), maka koefisien autokoerelasi lebih besar dari pada nol, berarti autokorelasi positif
3. Bila nilai DW lebih besar dari pada (4-dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif
4. Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan
5. Bila nilai DW terletak diantara (4-du) dan (4-dl), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Hasil uji Durbin-Watson (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 40

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770[a]	,592	,584	2,044	2,161

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2021

Dari output SPSS di atas diketahui bahwa

1. Uji statistik

   DW = 2,161

   dl = 1,634

   du = 1,715

   (4-dl) = 2,366

   (4-du) = 2,285

Nilai DW terletak diantara du dan (4-du)

2. Keputusan

Hasil perhitungan di atas bahwa nilai DW sebesar 2,161 terletak diantar nilai du dan (4-du) sebesar 1,634 dan 2,285 (du<DW<4-du) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

4.1.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 41 hasil Uji koefisien Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770[a]	,592	,584	2,044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Tabel 4.34 menunjukkan hasil nilai koefisiensi korelasi r = 0,770

Artinya kuat hubungan (derajat asosiasi) antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat dapat dinyatakan kuat, terdapat pengaruh positif sebesar 77% yang berarti 77% dari data yang dianalisis menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X diikuti kenaikan variabel Y dan sebaliknya, penurunan variabel X di ikuti juga penurunan variabel Y.

Tabel 4. 42 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Beban Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,707**	,675**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,707**	1	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,675**	,739**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS 2021

Tabel 4.35 nilai koefisien korelasi pearson untuk variabel beban kerja sebesar 0,675 menunjukan hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel kepuasan kerja, artinya semakin tinggi beban kerja, maka kepuasan kerja semakin menurun dan sebaliknya. Nilai korelasi pearson untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,697 menunjukan adanya hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya variabel motivasi kerja hubungannya searah dengan variabel kepuasan kerja.

4.1.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ini menunjukkan hasil estimasi model persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 43 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,373	1,303		,286	,775
	Beban Kerja	,212	,064	,305	3,330	,001
	Motivasi Kerja	,331	,058	,523	5,697	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.36 output SPSS di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dilihat dari tanda pada koefisien regresi (parameter) dalam persamaan regresi linier berganda di atas, variabel koefisien regresi bertanda positif artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah searah, sedangkan yang bertanda negatif artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah berlawanan arah. Tanda positif pada koefisien regresi berarti pula apabila variabel bebas mengalami kenaikan, maka variabel terikat juga akan ikut meningkat.

$$\mathbf{Y = 0{,}373 + 0{,}212\ (X1) + 0{,}331\ (X2) + t}$$

Model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 0,373 artinya apabila variabel bebas beban kerja dan motivasi kerja bernilai 0, atau beban kerja dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja bernilai 0.373 atau berada pada

kategori tidak baik

2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukan sebesar 0,212 artinya setiap kenaikan skor variabel (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,212, artinya kenaikan beban kerja akan di ikuti kenaikan motivasi kerja

3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukan sebesar 0,331 artinya setiap kenaikan skor variabel motivasi kerja (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya yaitu variabel beban kerja dianggap konstan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,331, artinya kenaikan motivasi kerja akan di ikuti beban kerja

€ adalah variabel lain diluar penelitian.

4.1.3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 44 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770[a]	,592	,584	2,044

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukan pada hasil Rsquare sebesar 0,592 atau 59,2%, artinya beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian ini.

4.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, hipotesis dalam penelitian ini menggunkaan uji F (simultan).dan t (parsial).

4.2.1 Uji Hipotesis Simultan

Uji F ini untuk menguji taraf nyata seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Diketahui Ftabel diperoleh dari hasil 5%, df1=2 dan df=100-2-1=97, sebesar 3,09, berdasarkan hasil pengolahan data, maka F$h\ itung$, sebagai berikut:

Tabel 4. 45 Hasil Uji f (Pengujian Hipotesis Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588,439	2	294,220	70,420	,000[b]
	Residual	405,271	97	4,178		
	Total	993,710	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

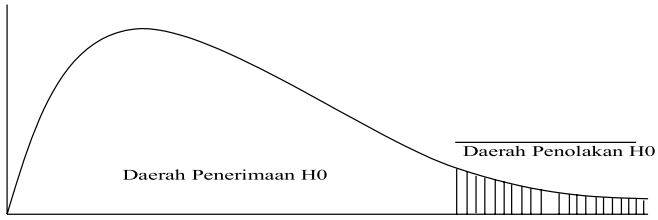
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, diperoleh hasil Fhitung sebesar 48,508 dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0,000, atau hasil Fhitung>Ftabel

(70,420>3,11) dan signifikansi (pvalue) 0,000<0,05, maka Ho diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva uji F, sebagai berikut:

Gambar 4. 1



F tabel = 3,09 F hitung = 70,420

4.2.2 Uji Hipotesis Parsial t (parsial)

Uji t ini menunjukkan hasil pengujian taraf nyata seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan subskrip diperoleh dari hasil probabilitas 5%, df=100-2=98, maka diperoleh hasil t tabel sebesar 1,984, berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh $th\,itung$, sebagai berikut:

Tabel 4. 46 Hasil Uji-t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,373	1,303		,286	,775
	Beban Kerja	,212	,064	,305	3,330	,001
	Motivasi Kerja	,331	,058	,523	5,697	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

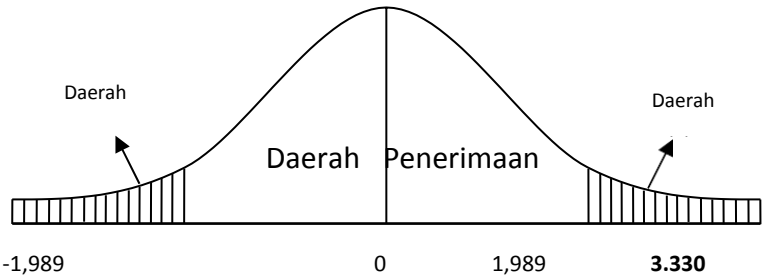
Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.39 diatas, dari hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dianggap konstan

Hasil uji t untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikasi 0,001 < 0,05 dan t hitung sebesar 3,330 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1.984) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika disajikan dalam kurva Uji t (uji 2 sisi) maka dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

Gambar 4. 2 Kurva Uji t Variabel X1 Beban Kerja

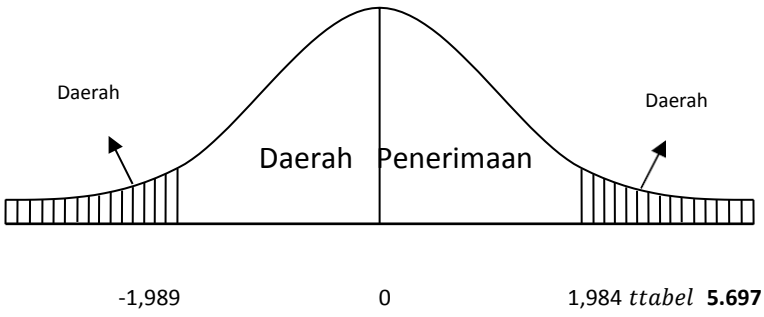


Berdasarkan gambar 4.2 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung berada dalam daerah penolakan Ho dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dengan taraf signifikasi 5% diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi dianggap konstan

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 5.697 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1,989) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika disajikan dalam kurva Uji t (uji 2 sisi) maka dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut

Gambar 4. 3 Kurva Uji t Variabel Motivasi Kerja



Berdasarkan gambar 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitungberada dalam daerah penolakan H0 dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan taraf signifikasi 5% diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Hasil Analisa Deskriptif

4.3.1.1 Beban Kerja

Beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa terdiri dari 3 dimensi yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus di capai. Berikut hasil pembahasan masing masing dimensi tersebut

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai kondisi beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi kondisi pekerjaan dengan rata-rata 2,96 dan penggunaan waktu kerja dengan rata-rata skor 2,69. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi kondisi pekerjaan ada pada skor 2,56 responden merumuskan pada dimensi kondisi pekerjaan dengan indikator mudah mengoperasikan pekerjaan tidaklah mudah kebanyakan responden berpendapat belum terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, yang dapat menyulitkan keengganan bawahan untuk bertanya pada saat ada sesuatu yang yang tidak dipahami karyawan ketika ingin bertanya perihal pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Pada dimensi penggunaan waktu kerja skor rata-rata keseluruhan paling rendah yaitu 2,69 berada pada kategori cukup baik. Tidak semua responden mendapatkan penyesuain waktu kerja lembur dengan kondisi setiap karyawan dan belum adanya penentuan tentang aturan pekerjaan bila tidak selesai dan masuk kepada waktu lembur.

4.3.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja pada PT. Sanghiang Perkasa terdiri dari 3 dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa. Berikut hasil pembahasan masing masing dimensi tersebut

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden mengenai kondisi motivasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi 2,93 dan kerjasama antar karyawan 2,94. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi ada pada skor 2,85 responden merumuskan pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi dengan indikator keinginan bekerja lebih baik tidaklah sesuai Perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan, dan belum adanya pemberian suport dari pimpinan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi skor rata-rata keseluruhan paling rendah yaitu 2,86 berada pada kategori cukup baik. Tidak semua responden mendapatkan penerimaan tentang pendapat yan dikemukakan dan belum adanya pemahaman tentang pemberian reward terhadap prestasi yang didapat oleh karyawan dari pimpinan supaya dapat meningkatkan mental dan kinerja karayawan agar lebih baik.

4.3.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada PT. Sanghiang Perkasa terdiri dari 3 dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa. Berikut hasil pembahasan masing masing dimensi tersebut

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa berada pada kategori cukup baik, penyebabnya diperoleh dari 2 hasil rata-rata skor terendah ada pada dimensi gaji atau upah yang pantas dengan rata-rata 2,96 dan kondisi kerja yang mendukung dengan rata-rata skor 2,99. Apabila dilihat dari masing masing pernyataan, skor terendah pada dimensi gaji atau upah yang pantas ada pada skor 2,96 responden merumuskan pada dimensi gaji atau upah yang pantas dengan indikator kesesuaian dalam upah atau gaji yang pantas kebanyakan responden berpendapat Penetapan gaji dengan upah yang pantas tidak mendasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan atau jabatan, belum dilakukannya pengukuran beban kerja, sehingga tidak diketahi beban kerja pada setiap jabatan..

Pada dimensi pekerjaan yang secara mental menantang skor rata-rata paling rendah yaitu 2,99 berada pada kategori cukup baik. Penyesuaian kenyamanan pribadi pekerja yang diberikan perusahaan tidak mendasarkan pada fasilitas dan posisi perusahaan pada suatu peralatan kerja, belum dilakukanya pengadaan pada fasitas, sehinga tidak diketahui fasilitas pada peralatan kerja.

4.3.2 Pembahasan Hasil Analisis Verifikatif

4.3.2.1 Pengaruh Secara Simultan

A. Pengaruh Beban kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan maka diketahui bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

Hasil ini diperoleh hasil Fhitung sebesar 48,508 dengan signifikansi (pvalue) sebesar 0,000, atau hasil Fhitung>Ftabel (70,420>3,11) dan signifikansi (pvalue) 0,000<0,05, maka Ho diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa apabila terjadi penurunan pada beban kerja dan peningkatan pada motivasi kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para pekerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.

Hasil koefisien determinasi yang ditunjukan pada hasil Rsquare sebesar 0,592 atau 59,2%, artinya beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 59,2%, sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian ini.

4.3.2.2 Pengaruh Secara Parsial

A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t

untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikasi 0,001 < 0,05 dan t hitung sebesar 3,330 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1.984) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan maka diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 5.697 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel (1,989) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi umum mengenai beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals) di Karawang berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut merupakan penilaian responden yang di ukur berdasarkan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh beban kerja yang terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Skor terendah beban kerja berada pada dimensi penggunaan waktu kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Kondisi umum mengenai motivasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals) di Karawang berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut merupakan penilaian responden yang di ukur berdasarkan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh beban kerja yang terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa. Skor terendah beban kerja berada pada dimensi kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.
3. Kondisi umum mengenai kepuasan kerja pada PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals) di Karawang berada pada kategori cukup baik. Hal tersebut merupakan penilaian responden yang di ukur berdasarkan

dimensi-dimensi yang dimiliki oleh beban kerja yang terdiri dari pekerjaan yang

4. secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung. Skor terendah beban kerja berada pada dimensi kondisi kerja yang mendukung dan gaji atau upah yang pantas.
5. Tanggapan pengaruh signifikan secara bersama-sama beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals) di Karawang dengan besaran pengaruh sebesar 59,2%. Secara parsial beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa (Kalbe Nutritionals) di Karawang.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan, maka selanjutnya penulis ingin mencoba untuk memberikan sedikit saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat yaitu, sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan harus lebih bisa terbuka dan lebih memahami apa yang di inginkan oleh para karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan bisa lebih dapat menginstruksikan serta mengedukasi dan memberi kompetensi kepada setiap karyawan yang ada di perusahaan supaya beban kerja yang didapat oleh karyawan tidak terlalu tinggi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perlu adanya dorongan motivasi dari pimpinan, dan belum adanya pemberian suport dari pimpinan yang bisa meningkatkan kinerja pegawai dan pemahaman tentang pemberian reward terhadap prestasi yang didapat

oleh karyawan dari pimpinan supaya dapat meningkatkan mental dan kinerja karawayan agar lebih baik.

3. Penetapan gaji dengan upah yang pantas tidak mendasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab pada suatu pekerjaan atau jabatan, belum dilakukannya pengukuran beban kerja, sehingga tidak diketahi beban kerja pada setiap jabatan serta penyesuaian kenyamanan pribadi pekerja yang diberikan perusahaan tidak mendasarkan pada fasilitas dan posisi perusahaan pada suatu peralatan kerja, belum dilakukanya pengadaan pada fasitas, sehinga tidak diketahui fasilitas pada peralatan kerja, perlu dilakukan pemenuhan yang utamanya fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih baik lagi
4. Untuk peneliti selanjutnya, yang tertarik dengan pokok bahasan yang sama dengan penelitian ini, diharapkan penelitian yang tidak terbatas hanya pada beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi dapat mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kepemimpinan dan disiplin kerja, dan menggunakan analisis lain dan pendekatan kualitatif, agar hasil penelitian lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku Referensi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agustina, Gita Putri dan Ikhsan Budi Riharjo. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintah Daerah. Jurnal ilmu dan riset akuntansi : volume 5, nomor 4, ISSN: 2460-0585

Alfabeta

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Jurnal Perspektif, 16(1), 77-83.

Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang (2015). Pengantar Manajemen (3 in 1), Penerbit Media Tera, Yogyakarta.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responbility. Journal of Organizational Behaviour Management, 35 (1-2), 81- 94.

Hasibuan, Melayu S.P 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan., & Malayu S.P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kasmir.(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) .Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses

Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

Wibowo, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie..

B. Jurnal Online

Kurniasari, Rika Devi. 2018. “Pengaruh Inovasi Produk, Kreativitas Produk, dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing”. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, dalam http://eprints.uny.ac.id, diakses 1 November 2018.