

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN  
PADA PG KEBON AGUNG MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**YULI DWI FATMAWATI**

**NIM : 16510018**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN  
PADA PG KEBON AGUNG MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**YULI DWI FATMAWATI**

**NIM : 16510018**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN PG  
KEBON AGUNG MALANG**

**SKRIPSI**

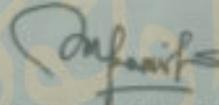
Oleh

**YULI DWI FATMAWATI**

**NIM : 16510018**

Telah disetujui pada tanggal 10 Maret 2020

Dosen Pembimbing,



**Dr. Vivin Maharani E., S.Sus., M.Si., M.M  
NIP 19750426201608012042**

Mengetahui,

Ketua Jurusan



**Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA  
NIP 196708162003121001**

**LEMBAR PENGESAHAN****PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PG KEBON AGUNG  
MALANG****SKRIPSI**

Oleh

**YULI DWI FATMAWATI**

NIM : 16510018

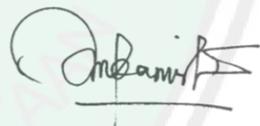
Telah Dipertahankan di Depan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Pada tanggal 8 April 2020

**Susunan Dewan Penguji****Tanda Tangan**

- |   |     |   |   |
|---|-----|---|---|
| 1. Ketua Penguji<br><b>Setiani., S.E., M.M</b><br>NIP 1990099182018012002                               | : ( |  | ) |
| 2. Sekertaris/Pembimbing<br><b>Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M</b><br>NIP 19750426201608012042 | : ( |   | ) |
| 3. Penguji Utama<br><b>Zaim Mukaffi, S.E., M.Si</b><br>NIP 197911242009011007                           | : ( |   | ) |

Disahkan oleh :  
**Ketua Jurusan,****Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
**NIP: 19670816200312100**

## LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Ku persembahkan karya ini kepada orang-orang yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan disetiap waktu

### *Untuk yang Kusayangi dan Kucintai*

Ayahanda tercinta Bapak Suryanto, Ibunda tercinta Ibu Sipon serta kakak tercintaku Mas Sugeng Riadi. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan, rezeki yang lancar serta dimudahkan segala urusannya. Terimakasih atas segala dukungan dan doanya sehingga aku dapat menyelesaikan karya ini.

**MOTTO**

**~Kurangi Bicara~  
Tambahkan Action**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuli Dwi Fatmawati

Nim : 16510018

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**"PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA PG KEBON AGUNG MALANG"**

Adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 April 2020

Hormat saya,



Yuli Dwi Fatmawati  
NIM: 16510018

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami haturkan kehadiran Allah SWT karena berkat taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kami dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja Karyawan PG Kebon Agung Malang”

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa didalam penelitian ini berkat bantuan dan tutunan Tuhan Yang Maha Esa dan tidak lepas dari dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M selaku dosen membimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, Ibu dan Kakak yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Bapak Hendro Setiaji selaku pimpinan PG Kebon Agung Malang
8. Ibu Rohmah selaku karyawan TUK PG Kebon Agung Malang, sekaligus pembimbing lapangan.

9. Seluruh karyawan TUK PG Kebon Agung Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
10. Sahabatku Nabila, Intan, Firdaus, Cendy, Linda, Rifa, Hanny, Ayu yang telah memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
11. Teman-teman jurusan manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
12. Dan seluruh pihak terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bias disebutkan satu persatu

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ;Alamin.

Malang, 07 Maret 2020

Penyusun

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....                                     | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGEESAHAN</b> .....                                     | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....                                      | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                                     | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....   | <b>vi</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....   | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)</b> ..... | <b>xv</b>   |
| <br>   |             |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....                                     | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....   | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....   | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....  | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....   | 9           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b> .....                                 | <b>10</b>   |
| 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....                                 | 10          |
| 2.2 Kajian Teoritis .....  | 17          |
| 2.2.1 Beban kerja.....   | 17          |
| 2.2.1.1 Pengertian beban kerja .....                                 | 17          |
| 2.2.1.2 Indikator beban kerja.....                                   | 19          |
| 2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi beban kerja .....                   | 19          |
| 2.2.1.4 Dampak beban kerja.....                                      | 23          |
| 2.2.1.5 Beban kerja menurut prespektif islam.....                    | 23          |
| 2.2.2 Lingkungan kerja .....   | 26          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.2.1 Pengertian lingkungan kerja .....                     | 26        |
| 2.2.2.2 Indikator lingkungan kerja .....                      | 27        |
| 2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....       | 29        |
| 2.2.2.4 Jenis lingkungan kerja .....                          | 34        |
| 2.2.2.5 Lingkungan kerja menurut prespektif islam.....        | 35        |
| 2.2.3 Kepuasan kerja .....                                    | 37        |
| 2.2.3.1 Pengertian kepuasan kerja .....                       | 37        |
| 2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja .....                        | 39        |
| 2.2.3.3 Teori kepuasan kerja .....                            | 40        |
| 2.2.3.4 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....         | 43        |
| 2.2.3.5 Kepuasan kerja menurut prespektif islam .....         | 45        |
| 2.3 Hubungan antar variable .....                             | 47        |
| 2.3.1 Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja .....      | 47        |
| 2.3.2 Hubungan beban kerja terhadap lingkungan kerja .....    | 48        |
| 2.3.3 Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ..... | 49        |
| 2.4 Model Hipotesis.....                                      | 50        |
| 2.5 Hipotesis Penelitian .....                                | 50        |
| <b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>                       | <b>51</b> |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....                     | 51        |
| 3.2 Lokasi Penelitian.....                                    | 51        |
| 3.3 Subyek Penelitian.....                                    | 52        |
| 3.3.1 Populasi .....  | 52        |
| 3.3.2 Sampel .....  | 52        |
| 3.4 Teknik pengambilan sampel .....                           | 53        |
| 3.5 Data dan Jenis Data.....                                  | 53        |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data .....                             | 53        |
| 3.7 Skala Pengukuran.....                                     | 55        |
| 3.8 Definisi Operasional Variabel .....                       | 55        |
| 3.9 Uji Instrumen Penelitian.....                             | 58        |
| 3.9.1 Uji Validitas .....                                     | 58        |

|   |            |
|---|------------|
| 3.9.2 Uji Reabilitas .....  | 58         |
| 3.10 Analisis Data.....   | 58         |
| 3.10.1 Uji linieritas .....   | 59         |
| 3.10.2 Partial Least Square (PLS).....  | 59         |
| 3.10.3 Uji Mediasi.....   | 63         |
| <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                         | <b>66</b>  |
| 4.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....                                      | 66         |
| 4.1.1 Visi dan misi PG Kebon Agung Malang .....                               | 68         |
| 4.1.2 Struktur organisasi PG Kebon Agung Malang.....                          | 68         |
| 4.2 Deskripsi karakteristik responden .....                                   | 73         |
| 4.3 Deskripsi variabel penelitian.....  | 75         |
| 4.3.1 Variabel beban kerja (X).....   | 76         |
| 4.3.2 Variabel kepuasan kerja (Y).....  | 78         |
| 4.3.3 Variabel lingkungan kerja (Z).....                                      | 81         |
| 4.4 Uji instrument penelitian .....   | 85         |
| 4.4.1 Uji validitas .....   | 85         |
| 4.4.2 Uji reliabilitas .....  | 86         |
| 4.5 Uji asumsi klasik .....   | 89         |
| 4.5.1 Uji linieritas.....   | 89         |
| 4.6 Hasil pengujian persamaan struktural pendekatan PLS .....                 | 90         |
| 4.6.1 Hasil pengujian <i>loading factor (outer model)</i> .....               | 90         |
| 4.6.2 Hasil pengujian hipotesis ( <i>inner model</i> ) .....                  | 99         |
| 4.7 Pembahasan.....   | 103        |
| 4.7.1 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung .....      | 103        |
| 4.7.2 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung..... | 107        |
| 4.7.3 Lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja ...      | 110        |
| <b>BAB V : PENUTUP .....</b>  | <b>113</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....  | 113        |
| 5.2 Saran.....  | 113        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>  | <b>115</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| Table 2.1 Ringkasan penelitian terdahulu .....  | 14  |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....  | 53  |
| Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....                      | 73  |
| Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                      | 74  |
| Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                         | 74  |
| Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                        | 75  |
| Table 4.5 Kriteria intrepertasi skor .....  | 76  |
| Table 4.6 Deskripsi variabel beban kerja (X).....                                     | 76  |
| Table 4.7 Deskripsi variabel kepuasan kerja (Y) .....                                 | 78  |
| Table 4.8 Deskripsi variabel lingkungan kerja (Z) .....                               | 81  |
| Table 4.9 Hasil uji validitas.....  | 85  |
| Table 4.10 Hasil uji ulang validitas .....  | 86  |
| Table 4.11 Hasil uji reliabilitas .....   | 88  |
| Table 4.12 Hasil uji linieritas .....   | 89  |
| Table 4.13 Hasil pengujian <i>loading factor</i> variabel beban kerja.....            | 90  |
| Table 4.14 Hasil uji pengujian ulang <i>loading factor</i> variabel beban kerja ..... | 91  |
| Table 4.15 Hasil pengujian <i>loading factor</i> variabel kepuasan kerja .....        | 92  |
| Table 4.16 Hasil pengujian ulang <i>loading factor</i> variabel kepuasan kerja .....  | 92  |
| Table 4.17 Hasil pengujian <i>loading factor</i> variabel lingkungan kerja .....      | 93  |
| Table 4.18 Hasil pengujian ulang <i>loading factor</i> variabel lingkungan kerja..... | 94  |
| Table 4.19 Nilai <i>Discriminant validity (cross loading)</i> .....                   | 96  |
| Table 4.20 Nilai akar <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....                   | 97  |
| Table 4.21 Nilai <i>composite reliability</i> .....                                   | 98  |
| Table 4.22 Nilai R-square .....   | 99  |
| Table 4.23 Pengujian pengaruh langsung .....  | 100 |
| Table 4.24 Hasil pengujian pengaruh tidak langsung .....                              | 101 |
| Table 4.25 Hasil <i>sobel test</i> .....  | 102 |

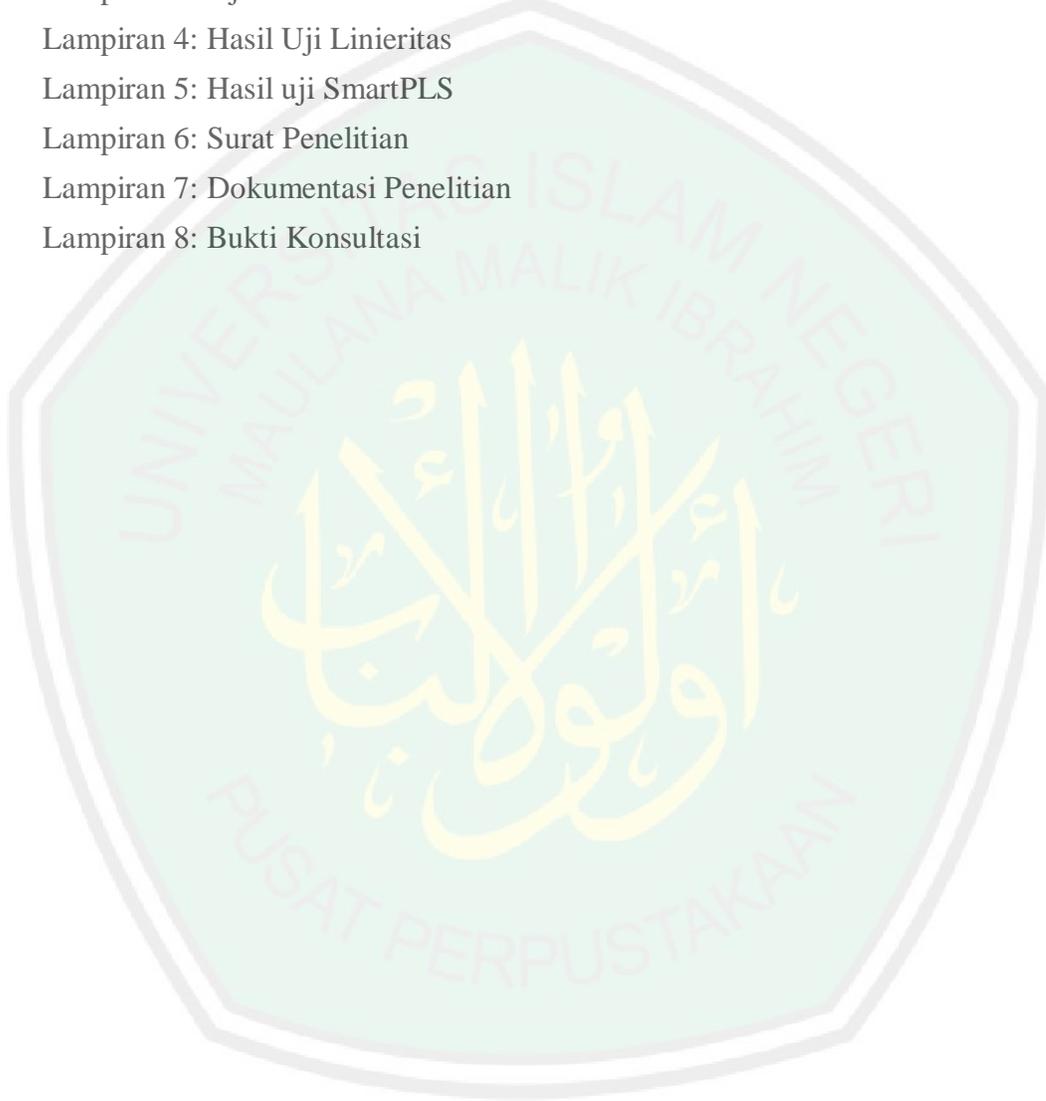
## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Model Hipotesis.....   | 50  |
| Gambar 3.1 Metode pemeriksaan .....                                       | 64  |
| Gambar 4.1 Struktur organisasi PG Kebon Agung Malang.....                 | 69  |
| Gambar 4.2 Struktur organisasi bagian TUK PG Kebon Agung Malang.....      | 69  |
| Gambar 4.3 Diagram jalur model struktural PLS.....                        | 95  |
| Gambar 4.4 Hasil pengujian ulang diagram jalur model struktural PLS ..... | 95  |
| Gambar 4.5 Hasil <i>sobel test</i> .....                                  | 102 |



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5: Hasil uji SmartPLS
- Lampiran 6: Surat Penelitian
- Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8: Bukti Konsultasi



## ABSTRAK

Fatmawati, Yuli Dwi. 2020. SKRIPSI. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja Karyawan Pada PG Kebon Agung Malang”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

---

Dalam perusahaan hubungan karyawan akan saling berpengaruh sehingga diharapkan karyawan satu dengan karyawan lainnya saling membutuhkan satu sama lain. Untuk menjaga hubungan tersebut perusahaan harus mampu memajemen karyawannya sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi lingkungan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatory. Tujuan penelitian *eksplanatory* adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi. Subyek penelitian sebanyak 40 orang karyawan TUK PG Kebon Agung Malang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk memperoleh jawaban atas variabel yang digunakan dalam penelitian. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) adalah model yang dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah dan atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologi (minat, bakat dan ketrampilan), faktor sosial (interaksi dengan atasan dan sesama karyawan), faktor fisik (jenis pekerjaan, waktu bekerja, lingkungan), faktor finansial (sistem gaji, tunjangan, promosi). Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena terdapat faktor secara internal (*psikis* dan *somatic*) dan factor eksternal (tugas, organisasi, lingkungan). Lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan kepuasan karyawan sehingga output yang dihasilkan karyawan semakin baik.

## ABSTRACT

Fatmawati, Yuli Dwi. 2020. THESIS. “The effect of workload on job satisfaction is mediated by the work environment of employees at PG Kebon Agung Malang”

Advistor : Dr. Vivin Maharani E, S.Sos., M.Si., M.M

Keyword : Workload, job satisfaction, work environment

---

In a company, employee relations will influence each other, so that it is expected that one employee with another employee needs each other. To maintain this relationship the company must be able to manage its employees so that employees will have job satisfaction. The purpose of this study is to determine the direct and indirect effects of workload on job satisfaction that mediated employee work environment.

This research uses an explanatory quantitative approach. The purpose of explanatory research is to answer or explain problems that are being faced. Research subjects were 40 employees of TUK PG Kebon Agung Malang. Data collection techniques using questionnaires. The questionnaire is used to obtain answers to the variables used in research. Data analysis uses Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) is a model developed as an alternative to a situation where the theoretical basis for designing models is weak and / or indicator available does not meet the reflective measurement model.

The results of this study indicate that direct workload is not affecting job satisfaction. This is because there are several factors which can affect job satisfaction such as psychological factors (interests, talents, and skills), social factors (interactions with superiors and fellow employees), physical factors (type of work, time of work, environment), financial facility (salary system, allowances, promotions). Workload has an indirect effect on satisfaction work. Indirectly the workload affects job satisfaction because there are factors internally (psychic and somatic) and external factors (tasks, organization, environment). The work environment mediates the influence of the burden work on job satisfaction. Comfortable working environment can cause employee satisfaction so that the output produced by employees better.

## المستخلص

فتمواتي، يولي دوي. ٢٠٢٠. البحث. "تأثير عبء العمل على ارتياح العمل الذي يتوسط بيئة العمل  
موظفين في مصنع السكر كيون أجونج مالانج"

المشرف : الدكتور فيفين ماهاراني أ الماجستير

الكلمات الرئيسية : عبء العمل، بيئة العمل، ارتياح العمل

علاقة الموظفين يتأثر في الشركة حتى الموظف يأمل أن يحتاج الى الموظف آخر. ليحفظ  
علاقة الموظفين الشركة أن يستطيع لينظم موظفه حتى يملك الموظف ارتياح العمل. أهداف هذا  
البحث هي لمعرفة تأثير المباشرة وغير المباشرة في تأثير عبء العمل على ارتياح العمل في بيئة عمل  
الموظف.

يستخدم هذا البحث تقريبا كميًا ايكسفلاتاتوري (eksplanatory). يهدف بحث  
الايكسفلاتاتوري (eksplanatory) هي ليجيب أو يبين مسألة الذي يواجهه. موضوع البحث  
يتكوّن من ٤٠ موظفين في TUK PG Kebun Agung Malang. طريقة اجتماع  
البيانات يستخدم الإستبيان. يستخدم الإستبيان ليكتسب إجابة على متقلّب الذي استخدام في  
البحث. يستخدم تحليل البيانات (Partial Least Square (PLS). هي شكل الذي يتطور  
بديلا في حال حينما أساس النظرية في تصميم الضعيف وأو مؤشّر الموجود لا يستجيب شكل القياس  
العاكسة.

نتيجة هذا البحث يدلّ عبء العمل المباشرة لا يتأثر على ارتياح العمل. لأنّ موجود بعض  
العوامل الذي يستطيع أن يتأثر ارتياح العمل هي عامل النفس (رغبة، موهبة، ومهارة)، عامل  
الإجتماعي (تعامل الراق مع الموظفين)، عامل الجسدي (شكل العمل، وقت العمل، وبيئة العمل)،  
عامل المالى (نظام الأتعاب، معاش التقاعد، الترقية). يتأثر عبء العمل غير المباشرة على ارتياح  
العمل. كما غير المباشرة يتأثر عبء العمل على ارتياح العمل لأنّ موجود عامل الداخلي (psikis)  
dan somatic وعامل الخارجي (وظيفة، مجلس، بيئة). يتوسط بيئة العمل تأثير عبء العمل

على ارتياح العمل. يستطيع بيئة العمل المريح أن يسبب ارتياح الموظف حتى يحصل الموظف  
مخرجا جيّدا.



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan terdapat adanya kelompok atau individu yang saling bekerjasama demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengelola dan mengembangkan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kreatif. Menurut Rivai (2006:1) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen umum yang didalamnya terdapat fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam organisasi.

Hasibuan (2005:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengelolah perusahaan dalam segi hubungan tenaga kerja demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar perusahaan. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia bagian penting dalam segala aktivitas dan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan berpengaruh dalam faktor manajemen yaitu faktor *material, method, man, mecine, modal*. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam pencapaian segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Hubungan karyawan pada suatu perusahaan akan saling berpengaruh sehingga diharapkan karyawan satu dengan karyawan lainnya saling membutuhkan satu sama lain. Untuk menjaga hubungan tersebut perusahaan harus mampu memajemen karyawannya sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap sikap karyawan

ketika menerima pekerjaannya dan segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja. (Sunyoto, 2013:26)

Tidak semua karyawan memiliki kepuasan tinggi dalam setiap pekerjaannya. Turunnya kepuasan seorang karyawan akan berpengaruh dalam manajemen perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil usaha kerja sendiri (internal) maupun usaha yang didukung oleh lingkungan kerja (eksternal) (Sinambela, 2012:256).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan karyawan merasakan kepuasan kerja. Menurut Krieter & Kinicki dalam Busro, (2018:103) antara lain pemenuhan kebutuhan seorang karyawan, pencapaian tujuan, deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan seperti upah tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan keadilan. Sedangkan factor beban kerja secara internal adalah kepuasan kerja, jenis kelamin, umur, motivasi dan kepercayaan (Artadi dalam Tjiabrata, dkk, 2017)

Penyebab lain kepuasan kerja adalah beban kerja seorang karyawan. Secara langsung maupun tidak langsung beban kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Goh, dkk, 2015). Beberapa penelitian telah membuktikan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Mahendra & Indrawati (2015) dan penelitian Purbaningrat Yo & Surya (2015) menjelaskan ada pengaruh negative antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan semakin tingginya beban kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan maka kepuasan kerja seorang karyawan tersebut akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Iroth (2017), dkk menjelaskan beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan restoran di Manado. Oleh sebab itu, untuk penelitian selanjutnya memberikan keterbaruan penelitian yang akan membuktikan beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Menurut Sudiharto dalam Mahendrawan & Indrawati (2015) beban kerja merupakan bagian harus diperhatikan oleh seorang karyawan selain beban kerja tambahan yang lain, karena untuk mencapai keseimbangan dan produktivitas kerja yang tinggi.

Beban kerja harus diselesaikan oleh seorang karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan agar karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil kerjanya. Apabila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang berlebih akan berdampak negative pada karyawan itu sendiri. Dampak beban kerja antara lain: kualitas kerja yang menurun, keluhan pelanggan, dan kenaikan tingkat absensi (Irawati & Carolina, 2017)

Secara tidak langsung beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat disekitar karywan sehingga mempengaruhi karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diterimanya. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat bekerja seperti keadaan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan pengaruh ketika bekerja seperti perasaan nyaman dan menyenangkan. (Supardi dalam Iroth, dkk 2017)

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan lingkungan kerja termasuk variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Surya (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Iroth, dkk (2017) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa ketika lingkungan kerja baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja termasuk salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menghasilkan output kerja yang baik dan maksimal. Beban kerja yang didapatkan akan berpengaruh dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki karyawan.

Lingkungan kerja dalam hal ini menjadi faktor dalam bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, teman kerja, dan atasan kerja akan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Serta dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan mendorong karyawan puas atas capaian kerjanya. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi segala aktivitas atau kegiatan perusahaan. (Terry, 2006:25)

Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang adalah perusahaan produksi gula swasta berskala nasional. Perusahaan ini merupakan pabrik jaman dahulu yang didirikan pada masa Kolonial Belanda. PG Kebon Agung berlokasi di Desa Kebon Agung, Pakisaji, Malang. PG Kebon Agung menjadi salah satu pabrik gula terbesar di Indonesia sedangkan PG Trangkil menjadi pabrik gula terbesar di Jawa Tengah

Informasi yang diperoleh dari Ngalam.co pada tanggal 20 Januari 2017, saat pertama kali didirikan PG Kebon Agung dapat memproduksi gula sebesar 5.000 kth atau 500 tth (ton tebu per hari). Dalam sehari semalam PG Kebon Agung menggiling 500 ton tebu atau setara 50 truk, setiap truk mengangkut 10 ton tebu. Pabrik Kebon Agung sekarang sudah berkapasitas 6.000 tth atau 12 kali lebih banyak dibandingkan dengan tempo dulu.

Dalam perkembangannya PG Kebon Agung Malang mengalami perubahan manajemen organisasi. Struktur organisasi PG Kebon Agung Malang dibagi menjadi 4 bagian yaitu : (1) Bagian Tata Usaha dan Keuangan, (2) Bagian Tanaman, (3) Bagian Teknik, dan (4) Bagian Pabrikasi. Bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK) adalah bagian perusahaan yang menangani Sumber Daya Manusia (SDM), bagian umum perusahaan, keuangan dan akuntansi, logistik, dan gudang.

Bagian TUK merupakan bagian perusahaan yang memiliki beban kerja yang tinggi dikarenakan pada bagian TUK sering melakukan kegiatan pengerjaan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan perusahaan seperti dokumen data-data pegawai, data transaksi perusahaan, data yang

berhubungan dengan pihak eksternal perusahaan, dan data untuk manajemen keuangan perusahaan. Bagian TUK merupakan bagian tata usaha di dalam perusahaan sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan ketika bekerja akan lebih banyak dibandingkan dengan bagian lain di dalam perusahaan.

Bagian TUK ini merupakan bagian perusahaan yang sebagian besar pekerjaannya di dalam kantor. Lingkungan internal kantor akan mempengaruhi pencapaian kerja karyawan TUK. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membangun semangat karyawan ketika bekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bapak Supri bagian TUK beliau menjelaskan kendala-kendala yang sering dialami ketika menyelesaikan pekerjaannya adalah keterlambatan ketika merekap hasil absensi karyawan. Dalam hal ini target yang telah ditetapkan kadang sering tidak tercapai sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Beliau merasa kehilangan banyak waktu ketika data absensi terlambat untuk direkap. Keterlambatan biasanya karena menunggu keputusan dari atasan untuk menyetujui hasil rekap absensi karyawan.

Salah satu karyawan TUK Ibu Rohmah menjelaskan beberapa kendala ketika bekerja. Beliau mendapatkan tugas untuk menangani administrasi umum dan keuangan. Kendala yang sering dihadapi yaitu ketika nota yang telah diberikan oleh distributor tidak bisa di klaim secara penuh atau bahkan tidak sama sekali. Hal ini dikarenakan ada beberapa berkas dan bukti pembayaran yang kurang lengkap dan pihak distributor sendiri sering

terlambat dalam mengumpulkan nota. Karena kendala tersebut beliau sering mengalami complain dari distributor. Pihak atasan tidak akan menyetujui berkas yang telah diajukan apabila tidak sesuai dengan prosedur. Keterlambatan berkas yang disetorkan pada beliau menyebabkan penundaan pekerjaan sehingga target yang telah ditetapkan tidak sesuai pencapaian. Ibu rohmah sendiri kadang mengalami kebosanan dengan tugas yang dilakukan berulang-ulang. Untuk mengatasi kebosanan tersebut, beliau mengatasinya dengan membantu pekerjaan rekan kerja yang lain pada bagian yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan harus diperhatikan supaya sesuai dengan tujuan perusahaan seperti memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan, maka target yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai dan terlaksana dengan baik.

Terkait dengan fenomena tersebut beban kerja yang diterima oleh karyawan dan perubahan lingkungan yang terjadi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung khususnya bagian TUK. Perubahan lingkungan dapat menyebabkan kondisi yang tidak kondusif bagi para karyawan ketika menyelesaikan beban kerja yang berupa tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga dapat terjadi keterlambatan melaksanakan tugas dan target yang akan dicapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja di PG Kebon Agung Malang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membahas beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang ?
3. Apakah lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mediasi lingkungan kerja dengan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang.

## 1.4 Manfaat penelitian

### 1. Bidang akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan secara teoritis dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan secara teoritis mengenai peran beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja khususnya pada karyawan PG Kebon Agung Malang

### 2. Bidang praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan atau dasar pelaksanaan kegiatan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menentukan langkah yang efektif dan sesuai tujuan perusahaan.

Penelitian ini akan menyajikan data tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada PG Kebon Agung yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa depan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Purbaningrat Yo & Surya (2015) “Pengaruh beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Lianinti Abadi sebanyak 55 orang. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada PT Lianinti Abadi di Denpasar.

Mahendra & Indrawati (2015) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar”. Penelitian ini dilakukan pada 47 orang karyawan. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi karyawan dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Goh, dkk (2015) “*Supportive Supervisors Improve Employees’ Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload*”

*on Life Satisfaction via Work-Family Conflict*". Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan hidup seseorang. Beban kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan hidup seseorang melalui konflik kerja keluarga.

Hayes RN, dkk (2015) "*Work Environment, Job Satisfaction, Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses*". Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang perawat hemodialysis, mereka paling puas dengan status profesionalnya dan interaksi. Usia dan lamanya waktu bekerja perawat hemodialysis berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, menjadi pengaruh stress dan tingkat keseluruhan burnout.

Nugraha & Surya (2016) "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja". Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan dengan sampel sebanyak 74 orang. Kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah menerima fasilitas penunjang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah memberikan kenyamanan dalam bekerja. Promosi jabatan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan indikator yang paling berpengaruh adalah promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Parwirosumarto, dkk (2017) *“The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia”*. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Raza, dkk (2017) *“Workload, Work Stress, Role Conflict, and Workplace Deviant Behavior In Bank: An Empirical Analysis”*. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja atau tempat kerja dengan perilaku yang menyimpang. Stress kerja dan konflik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap tempat kerja.

Iroth, dkk (2018) *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado”*. Penelitian ini dilakukan pada 40 karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pada beberapa karyawan. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan.

Amran, dkk (2019) "*Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress: A Case of Casual Dining Restaurant Employees in Klang Valley, Malaysia*". Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress karyawan, apabila beban kerja semakin tinggi maka tingkat stress karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja dan otonomi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Carlisle, dkk. (2019) "*Enhancing Task Performance Through Effective Training: The Mediating Role of Work Environment And Moderating Effect of Non-Mandatory Training*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efektivitas pelatihan dan lingkungan kerja, efektivitas pelatihan dan kinerja yang buruk. Kinerja lingkungan berhubungan secara signifikan kinerja yang buruk. Selain itu, lingkungan kerja memediasi hubungan antara efektivitas pelatihan dan kinerja tugas. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan model moderasi dengan hasil bahwa pelatihan non-wajib memiliki hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tugas.

Holland, dkk (2019) "*The Impact of Perceived Workload on Nurse Satisfaction with Work-Life Balance and Intention to Leave The Occupation*". Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan,

kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan kerja yang dirasakan dan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan. HIWPs memoderasi hubungan antara beban kerja yang dirasakan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan melalui kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian terdahulu

| No | Nama  | Variabel   | Metode                           | Hasil penelitian   |
|----|---|--|----------------------------------|--|
| 1  | Yo Purbaningrat & Surya. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi  | Beban kerja (X), kepuasan kerja (Z), stres kerja (Y)     | Path analisis                    | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun dan ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja dan sebaliknya.                          |
| 2  | Mahendrawan & Indrawati. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt.Panca Dewata Denpasar   | Beban kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Y)    | Analisis regresi linier berganda | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja. |
| 3  | W. Goh, dkk. 2015. <i>Supportive Supervisors Improve Employees' Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload on Life Satisfaction via</i> | <i>Workload, work family conflict, life satisfaction</i> | COR model                        | Beban kerja berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan hidup, Beban kerja berpengaruh tidak langsung yang sigbifikan pada kepuasan hidup melalui konflik kerja keluarga                          |

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
|   | <i>Work-Family Conflict</i>  |   |   |   |
| 4 | Hayes, dkk. 2015. <i>Work Environment, Job Satisfaction, Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses</i>   | <i>Work Environment, Job Satisfaction, Stress and Burnout</i>   | <i>Cross-sectional online survey</i><br>Tes ANOVA   | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Perawat hemodialysis yang paling puas dengan status profesionalnya, interaksi dan otonomi Usia dan lamanya waktu bekerja di hemodialysis perawat berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, terjadinya stress dan tingkat keseluruhan burnout              |
| 5 | Nugraha & Surya. 2016. <i>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja</i>  | Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), promosi jabatan (X3), kepuasan kerja (Y)  | Regresi linier berganda                             | Kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja   |
| 6 | Pawirosumarto, dkk. 2017. <i>The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia</i> | <i>Work environment (X1), leadership style (X2), and organizational culture (X3), job satisfaction (X4), performance (X5)</i> | <i>Analysis Structural Equation Modelling (SEM)</i> | Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hanya pada kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan dan tidak memvariasikan variabel. |
| 7 | Raza, dkk. 2017.   | <i>Workload</i>   | Analisis  | Beban kerja, stress   |

|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
|    | <i>Workload, Work Stress, Conflict, Workplace Deviant Behaviour Banks: Empirical Analysis</i>   | <i>(X1), Work Stress (X2), Role Conflict (X3), Workplace Deviant Behaviour (Y)</i> | regresi berganda                           | kerja, dan konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja   |
| 8  | Iroth, dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado                                 | Kompensasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), beban kerja (X3), kepuasan kerja (Y) | Analisis regresi berganda                  | Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 9  | Amran, dkk. 2019. <i>Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress: A Case of Casual Dining Restaurant Employees in Klang Valley, Malaysia</i> | <i>Job Stress (Y), Workload (X1), Working Environment (X2), Job Autonomy (X3)</i>  | <i>Regression analysis and descriptive</i> | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan, Lingkungan kerja dan pekerjaan otonom tidak signifikan dan tidak berhubungan dengan stress kerja  |
| 10 | Carlisle, dkk. 2019. <i>Enhancing Task Performance Through</i>  | <i>Task performance, Training effectiveness, Work</i>                              | <i>Path Analisis</i>                       | Efektivitas pelatihan berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja dan kinerja yang buruk. Kinerja lingkungan   |

|    |  |   |                        |  |
|----|--|---|------------------------|--|
|    | <i>Effective Training: The Mediating Role Of Work Environment And Moderating Effect Of Non-Mandatory Training</i>                              | <i>environment</i>  |                        | berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang buruk. Lingkungan kerja memediasi hubungan antara efektivitas pelatihan dan kinerja tugas. Pelatihan non-wajib memiliki hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja tugas.  |
| 11 | Holland, dkk. 2019. <i>The Impact Of Perceived Workload On Nurse Satisfaction With Work-Life Balance And Intention To Leave The Occupation</i> | <i>Workload, intention to leave occupation , nurse satisfaction, work life balance, HIWPs</i> | Online survey, Regresi | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan, kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan kerja yang dirasakan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Ada pengaruh tidak langsung, HIWPs memoderasi hubungan antara beban kerja yang dirasakan dan niat untuk meninggalkan pekerjaan melalui kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja. |

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Beban kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian beban kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 beban kerja adalah besaran yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu.

Menurut Sudiharto dalam Mahendrawan & Indrawati (2015) beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Menurut Suwatno dalam Ellyzar, dkk (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, dan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi

Menurut Gibson (1995:346) beban kerja yang berlebih terdiri dari dua tipe yaitu kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang memiliki banyak sesuatu untuk dikerjakan atau waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan dengan

waktu tertentu. Beban kerja menjadi tanggung jawab seorang karyawan yang harus diselesaikan.

#### 2.2.1.2 Indikator beban kerja

Menurut Suwatno dalam Ellyzar, dkk (2017) indikator beban kerja antara lain :

1. Jam kerja efektif

Karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pada jam kerja yang efektif karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan memudahkan karyawan untuk bekerja. Latar belakang pendidikan juga berkaitan dengan jabatan yang diterima oleh seorang karyawan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### 2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Artadi dalam Tjiabrata, dkk (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- a. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari beban yang dirasakan dari luar tubuh bekerja. Faktor eksternal bisa berupa tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal bisa berupa faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dll) dan faktor *psikis* (motivasi, kepercayaan, kepuasan, dll)

Menurut Manuaba dalam Fajriani & Septiari, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh seorang pekerja (*wiring stressor*) seperti :
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan secara fisik seperti tempat bekerja, tata ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, stasiun kerja, serta tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan dan pendidikan yang didapatkan serta tanggung jawab yang diterima.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang diterima pekerja.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja akibat dari reaksi beban kerja secara eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal *somatic* antara lain jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan. Faktor *psikis* antara lain motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Menurut Gibson dalam Chandra & Adriansyah (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

### a. *Time pressure* (tekanan waktu)

Tekanan waktu atau batas waktu dapat menghasilkan prestasi kerja tinggi tetapi tekanan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif yang dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

### b. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor stres di lingkungan kerja. Pembagian jadwal kerja juga akan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

d. Kebisingan

Pekerja dalam kondisi yang bising dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas, berkonsentrasi dalam bekerja, dan mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan memperberat beban kerjanya

e. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Temperature ruangan yang tinggi juga akan berpengaruh pada kesehatan jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya

f. *Repetitive action*

Pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang akan menimbulkan perasaan bosan, rasa monoton yang akhirnya dapat mempengaruhi konsentrasi dan perhatian. Hal ini dapat membahayakan pekerja ketika berada di tempat kerja bagian produksi yang berhubungan dengan alat-alat produksi yang membutuhkan ketelitian.

g. Tanggung jawab

Bagi sebagian orang tanggung jawab menjadi beban kerja yang harus diselesaikan. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda akan menyebabkan tekanan yang berbeda bagi setiap orang.

#### 2.2.1.4 Dampak beban kerja

Menurut Irawati & Carolina (2017) beban kerja akan menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negative tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan tidak diimbangi dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, sehingga kerja tidak sesuai standar.

2. Keluhan pelanggan

Pelanggan akan complain jika pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan pegawai letih atau sakit. Hal ini akan berakibat bagi kelangsungan organisasi karena tingkat absensi karyawan yang terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 2.2.1.5 Beban kerja menurut prespektif islam

Setiap orang akan bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penghasilan yang besar untuk kehidupan yang lebih baik. Manusia membutuhkan waktu istirahat

yang cukup agar bisa melakukan kegiatan sehari-hari dengan maksimal. Manusia akan merasakan beban hidup baik beban secara fisik maupun beban secara mental. Hal ini sesuai dengan firman Allah Surat Al Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

*“Karena sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan (5),  
“sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”*

Menurut tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8:496) Allah berfirman: “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut. Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-hasan, dia berkata: Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa, berseraya *“Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan kemudahan, suatu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam *nakirah* (tidak ada ketentuan). Oleh karena itu beliau bersabda, *“satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan”*.

Seorang muslim harus bisa mengatur waktu untuk bekerja dan beristirahat. Terkadang manusia akan mengalami kejenuhan dalam bekerja sehingga membutuhkan waktu untuk bersenang-senang dan berlibur sesuai dengan syariat islam.

Dijelaskan Hadits Bukhari

قَالَ دَخَلَ عَلَيَّ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ أَلَمْ أُخْبِرْ أَنَّكَ  
تَقُومُ اللَّيْلَ وَتَصُومُ النَّهَارَ قُلْتُ بَلَى قَالَ فَلَا تَفْعَلْ قُمْ وَنَمْ وَصُمْ  
وَأَفْطِرْ فَإِنَّ لِحَسْبِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِعَيْنِكَ عَلَيْكَ حَقًّا وَإِنَّ لِرِزْقِكَ  
عَلَيْكَ حَقًّا

Nabi Muhammad SAW bersabda: *“Jangan kamu lakukannya, namun tidur dan bangunlah, berpuasa dan berbukalah. Karena tubuhmu memiliki hak atas dirimu, kedua matamu memiliki hak atas dirimu, tamumu memiliki hak atas dirimu, istrimu memiliki hak atas dirimu”* (HR Bukhari: 5669)

Dari hadits tersebut dijelaskan bahwa seorang muslim tidak layak untuk membebani dirinya sendiri tanpa istirahat. Ia hanya melakukan hak atas dirinya sendiri, tidak memperhatikan hak masyarakat dan keluarganya meskipun hak yang dilakukan adalah sholat, berpuasa, haji dan zakat.

Dapat disimpulkan bahwa setiap beban kerja seseorang harus seimbang baik yang berhubungan dengan kondisi waktu dan kondisi fisik seseorang. Dalam islam juga telah dijelaskan bahwa ketika melakukan pekerjaan harus sesuai batasnya dan tidak berlebih-lebihan. Melakukan pekerjaan yang berlebihan akan berakibat pada diri sendiri seperti kelelahan dan kualitas kerja yang menurun. Segala aktivitas dilakukan sesuai dengan aturan agama tanpa memaksakan tubuh yang berlebihan sehingga tubuh akan mendapat kesempatan untuk istirahat dan melaksanakan kewajiban untuk beribadah kepada Tuhan.

## 2.2.2 Lingkungan kerja

### 2.2.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Supardi dalam Iroth, dkk (2018) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Terry (2006:25) lingkungan kerja merupakan kondisi yang berpengaruh langsung dan tidak langsung kepada kegiatan usaha perusahaan. Suatu lingkungan dibagi menjadi (1) komponen intern (2) komponen ekstern. Faktor ekstern mencakup lingkungan sosial, pemerintah, ekonomi, dan teknologi.

Menurut Bambang (1991:22) lingkungan kerja adalah salah satu kondisi dimana pekerjaan karyawan dapat terpengaruhi. Karyawan dengan lingkungan kerja yang bagus atau nyaman dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sebaliknya karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak baik serta kurang mendorong karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, hal ini akan membuat karyawan merasa tidak nyaman

dalam menyelesaikan tugas sehingga membuat hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan kriteria perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi dimana seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat atau menghasilkan output yang maksimal. Ketika seorang karyawan tidak nyaman dengan lingkungan tempat ia bekerja, hasil yang didapatkan ketika bekerja kurang maksimal bahkan bisa membutuhkan waktu yang lama.

#### 2.2.2.2 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Elly, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Pencahayaan

Penerangan atau pencahayaan dalam ruangan menjadi hal penting ketika melaksanakan pekerjaan. Pencahayaan (lampu) harus ada disetiap ruangan kerja karyawan. Pencahayaan yang sesuai standar memudahkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

##### 2. Suhu udara

Suhu udara yang bersih dibutuhkan oleh setiap karyawan. Kotornya udara akan mempengaruhi kondisi fisik seorang karyawan seperti sesak napas dan lainnya. Setiap ruangan kerja

yang terdapat AC atau kipas angin membantu pemulihan tubuh karyawan ketika lelah bekerja.

### 3. Suara bising

Suara bising menjadi polusi bunyi yang sangat berpengaruh dengan telinga manusia. Ruangan kerja karyawan yang terhindar dari keramaian akan membuat karyawan merasakan kenyamanan ketika bekerja. Biasanya ruangan kerja menggunakan peredam suara untuk menghindari kebisingan.

### 4. Penggunaan warna

Penggunaan warna di setiap ruangan pekerjaan dapat diatur dan direncanakan sebaik mungkin. Warna dalam ruangan dapat mempengaruhi perasaan dan semangat seorang karyawan. Ruangan sebaiknya tidak menggunakan warna yang sangat mencolok.

### 5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan ketika bekerja. Karyawan akan leluasa bekerja ketika ruangan kerjanya luas bebas untuk bergerak. Tempat kerja karyawan juga harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

### 6. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan ketika bekerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan

prosedur keamanan yang ditetapkan oleh setiap perusahaan agar tidak mengalami kecelakaan kerja. Keamanan yang diterapkan oleh perusahaan akan membuat seorang karyawan merasa aman ketika bekerja.

#### 7. Hubungan kerja

Hubungan kerja karyawan terdapat pada hubungan individu maupun hubungan kelompok. Karyawan saling berhubungan untuk mengkomunikasikan hasil pekerjaannya. Dengan hubungan yang baik, maka karyawan dapat saling membantu satu sama lain.

#### 2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:28) menjelaskan beberapa pengaruh terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :

##### 1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

##### 2. Temperature di tempat kerja

Tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan

normal tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi, sebagian kecil akibat penguapan.

Temperature yang terlampau dingin akan mengakibatkan gerak kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung banyak kesalahan.

### 3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja yang bisa menjadi penghasil oksigen. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan termasuk dalam polusi yaitu bunyi yang tidak dikendaki oleh telinga. Kebisingan dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan

- c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain

#### 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

#### 8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Menurut Sunyoto (2013:44) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

#### a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang

karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hal hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu : kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, sistem pengupahan yang jelas.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bisisng akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas oleh penerangan listrik, tetapi termasuk juga dalam penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menurut ketelitian.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi udara. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap panas, pemasangan AC atau kipas angin.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

#### 2.2.2.4 Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja terbagi dari beberapa jenis diantaranya:

1. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

- b. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2.2.2.5 Lingkungan kerja menurut prespektif islam

Lingkungan kerja islami merupakan keberadaan manusia di sekitarnya untuk saling berhubungan dengan satu sama lainnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Peran manusia sebagai makhluk ciptaan Allah SWT adalah dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Dalam menjalankan kehidupan harus menggunakan nilai-nilai syariat slam agar dapat kebahagiaan dunia dan akhirat. (Hasan, 2005:19)

Manusia memiliki peran dan tanggung jawabnya untuk memelihara keslestarian alam seperti firman Allah SWT dalam surat Al Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيهَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS Al Qashas:77)*

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa manusia diberi tanggung jawab untuk mengatur alam semesta. Manusia tidak melakukan hal-hal yang buruk di bumi. Sesungguhnya Allah SWT telah menciptakan segala macam lingkungan dan makhluk hidup (manusia dan hewan) senantiasa untuk dimanfaatkan serta dikelola dengan baik tanpa membuat kerusakan. Kerusakan tidak hanya kerusakan fisik (lingkungan) tetapi rusaknya spiritual setiap manusia dengan melakukan kesyirikan dan kemaksiatan. Sebab maksiat merupakan hal yang dilarang dan diharamkan oleh Allah SWT seperti berbuat dzalim terhadap makhluk hidup lain maupun hal-hal yang dapat merusak pikiran. (A-jazairi:2007)

Dijelaskan dalam Hadist Nasa’I nomor 3867:

أَخْبَرَنَا عَمْرُو بْنُ زُرَّارَةَ قَالَ قَالَ أَنبَاءَنَا إِسْمَاعِيلُ قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ عَوْنٍ قَالَ كَانَ مُحَمَّدٌ يَقُولُ الْأَرْضُ عِنْدِي مِثْلُ مَالِ الْمُضَارَبَةِ فَمَا صَلَّحَ فِي مَالِ الْمُضَارَبَةِ صَلَّحَ فِي الْأَرْضِ وَمَا لَمْ يَصْلُحْ فِي مَالِ الْمُضَارَبَةِ لَمْ يَصْلُحْ فِي الْأَرْضِ قَالَ وَكَانَ لَا يَرَى بَأْسًا أَنْ يَدْفَعَ أَرْضَهُ إِلَى الْأَكَارِ عَلَى أَنْ يَعْمَلَ فِيهَا بِنَفْسِهِ وَوَلَدِهِ وَأَعْوَانِهِ وَبَقَرِهِ وَلَا يُنْفِقَ شَيْئًا وَتَكُونَ النَّفَقَةُ كُلُّهَا مِنْ رَبِّ الْأَرْضِ

Nabi Muhammad SAW bersabda: *“bagiku bumi bagaikan harta mudarabah, apa yang baik pada harta maka baik pula pada*

*buminya, jika tidak baik maka tidak baik pula pada bumi tersebut,”Dan Nabi SAW bersabda: “Tidak ada masalah memberikan buminya pada pengelola tanah untuk digarap sendiri bersama anak, teman, dan pembantu dan sapinya, dan tidak usah memberi sedekah, yang mengeluarkan sedekah ditanggung oleh pemilik tanah.” (Matan: Infirad)*

Menurut Diana (2012:27) islam memandang makhluk (manusia) memiliki kedudukan yang sama, tidak mengenal perbedaan, kasta atau kelas social. Manusia hanya saling membantu satu sama lainnya untuk bekerja sama.

Dari ayat Al Qur’an dan Hadits diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai makhluk Allah harus bisa bertanggung jawab untuk mengatur alam semesta dengan saling bekerja sama satu sama lain. Apabila lingkungan dijaga dengan baik akan membuat manusia nyaman di dalamnya.

Hal tersebut dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bagus dan nyaman membuat seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hubungan atau kerja sama antara karyawan dan pimpinan akan membuat lingkungan kerja menjadi baik.

## 2.2.3 Kepuasan Kerja

### 2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:256) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima.

Selanjutnya menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2012:256) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Sinambela (2012:256) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar darinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Herzberg dalam Busro (2018:101) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Wexley dan Yuki (1992:129) kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan timbal balik yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dicapai. Kepuasan seseorang juga dapat dilihat dengan kesenangannya ketika keinginannya yang tercapai. Kepuasan kerja dapat dijadikan motivasi seseorang dalam berprestasi misalnya seorang sarjana lulus dengan nilai *cumluade* tidak puas dengan

pekerjaan barunya karena tidak sesuai dengan kemampuannya dan mendapatkan gaji yang rendah tetapi ia merasakan ouasa karena telah mendapatkan pekerjaan sedangkan banyak teman-temannya yang masih menganggur dan mencari-cari pekerjaan.

#### 2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja

Menurut Job Descriptive Index (JDI) dalam Rivai dan Sagala (2011:860) indikator penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Bekerja pada tempat yang tepat

Suasana kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Tempat kerja yang sesuai membuat karyawan nyaman bekerja. Karyawan akan merasakan bangga ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat.

b. Pembayaran yang sesuai

Pembayaran yang sesuai dengan pekerjaan karyawan akan menjadi semangat karyawan bekerja. Perusahaan memberikan gaji atau upah sesuai dengan hasil yang didapatkan karyawan.

c. Organisasi dan manajemen

Organisasi merupakan hubungan antara bawahan dan atasan. Pimpinan biasanya memberikan koordinasidan arahan kepada bawahannya. Organisasi sangat berperan penting untuk menyelesaikan masalah secara bersama sama antara atasan

kepada bawahan maupun karyawan satu dengan karyawan lainnya.

d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat

Supervisi mengandung arti meninjau dari atasan kepada bawahan. Atasan biasanya memberikan pengarahan kepada para semua krayawan agar kinerja dan kerativitas karyawan meningkat. Atasan akan mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

e. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat

Bekerja pada pekerjaan yang tepat membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja maupun kepuasan kerjanya. Karyawan harus saing berkomunikasi antar karyawan satu dengan lainnya. Dalam setiap devisi atau unit karyawan sering bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.2.3.3 Teori kepuasan kerja

Sinambela (2012:257) beberapa teori yang menunjukkan dalam teori kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Teori dua faktor (*Two factor Theory*)

Mendiskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Teori ini menghubungkan kondisis disekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja,

pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Wexley dan Yukl (1992:136) dalam teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori :

- a. *Disatisfier* atau *hygiene*. Seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang seperti kebutuhan keamanan dan kelompok.
- b. *Satisfier* atau *motivators*. *Satisfier* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jumlah *satisfier* yang tidak mencukupi akan merintang para pekerja mendapatkan kepuasan positif yang menyertai pertumbuhan psikologis.

## 2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek

pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin besar kepuasan orang.

3. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comprasion person*, *equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain.

4. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Dalam teori ini dijelaskan bahwa apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

5. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

6. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah langsung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang lebih para pegawai dianggap

sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Rivai dan Sagala (2009:858) menjelaskan beberapa teori kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

3. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

#### 2.2.3.4 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Busro (2018:102) menyatakan bahwa dalam setiap pekerjaan terdapat elemen-elemen yang dapat berpengaruh kepuasan dan ketidakpuasan seorang karyawan. Seorang pekerja dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak

untuk elemen pekerjaan lainnya. Elemen-elemen pekerjaan tersebut antara lain :

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
2. Gaji / upah / tunjangan
3. Promosi / jenjang karier
4. Supervisi / pengawasan
5. Rekan kerja / kerja sama
6. Keadilan
7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

Krieter & Kinicki dalam Busro (2018:103) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

1. Penentuan kebutuhan
2. Pencapaian tujuan
3. Deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan
4. Keadilan

Hezberg dalam Busro (2018:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan yaitu :

1. Faktor psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan dengan dimensi : (a) minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja (d) bakat dan ketrampilan.

2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

#### 2.2.3.5 Kepuasan kerja menurut perspektif islam

Kepuasan kerja seseorang dapat dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Bekerja merupakan kewajiban seorang muslim untuk memenuhi kebutuhan. Dalam melakukan pekerjaannya, harus bersikap sabar, ikhlas, syukur dan meniatkan segala usahanya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Islam mengajarkan rasa syukur pada setiap manusia. Bentuk rasa syukur seseorang yang bekerja berupa kepuasan kerja.

Dijelaskan dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ لِنِ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;” Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangatlah pedih” (QS Ibrahim:7)*

Arwani (2007) menjelaskan rasa syukur yaitu dengan cara berterimakasih atas segala pemberian yang telah diberikan Allah SWT. Sekecil apapun atas pemberian yang didapatkan, maka harus tetap bersyukur karena sesungguhnya kenikmatan yang disyukuri akan melipat gandakan kenikmatan tersebut.

Seorang muslim harus pandai-pandai dalam mensyukuri nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT. Apabila kita bersyukur maka Allah akan menambahkan sesuatu yang lebih besar, tetapi sebaliknya apabila tidak bersyukur dengan apa yang didapatkan maka Allah akan memberikan balasan yang pedih.

Seseorang yang bekerja dengan ikhlas, ridho dan penuh rasa syukur akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya ketika orang bekerja dengan tidak ikhlas, dan tidak bersyukur maka dia tidak akan pernah puas dengan pencapaian kerja yang diterimanya meskipun output pekerjaan sudah terpenuhi sesuai target yang ditetapkan.

Dijelaskan pula dalam Hadist Ahmad:

قَالَ سُنَيْلَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعٌ  
مَبْرُورٌ وَعَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).” (Matan: Infirad)

Nabi bersabda bahwa usaha seseorang yang paing baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri yang dilakukan dengan baik dan jujur (Diana, 2012:203). Seseorang akan merasakan kepuasan ketika melakukan pekerjaan dengan baik, benar, dan jujur dengan hasil kerja kerasnya sendiri (tangan sendiri).

Dari penjelasan ayat Al Qur’an dan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari diri sendiri, bagaimana ia bersikap ketika bekerja. Apabila dalam bekerja seseorang senantiasa untuk bersyukur, jujur serta ikhlas dalam bekerja maka Allah akan menambah nikmat yang diberikan oleh orang tersebut.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan tanggung jawab seorang karyawan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kepuasan kerja seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh beban kerja

yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Apabila beban kerja yang di dapat meningkat maka kepuasan kerja seorang karyawan bisa menurun karena banyaknya beban tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Purbaningrat Yo & Surya (2105) dan Mahendarawan & Indrawanti (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga ketika beban kerja yang didapatkan seorang karyawan meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun.

Beban kerja karyawan akan berkaitan dengan waktu penyelesaian, kemampuan dan kondisi fisik seorang karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan puas maka dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal.

### 2.3.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Beban kerja dan lingkungan kerja akan memiliki keterkaitan atau hubungan. Apabila lingkungan kerja yang nyaman maka beban kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan lebih mudah diselesaikan karena karyawan akan berkonsentrasi dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Sudiharto dalam Mahendrawan & Indrawati (2015) beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian

dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raza, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan perubahan dalam lingkungan kerja seseorang.

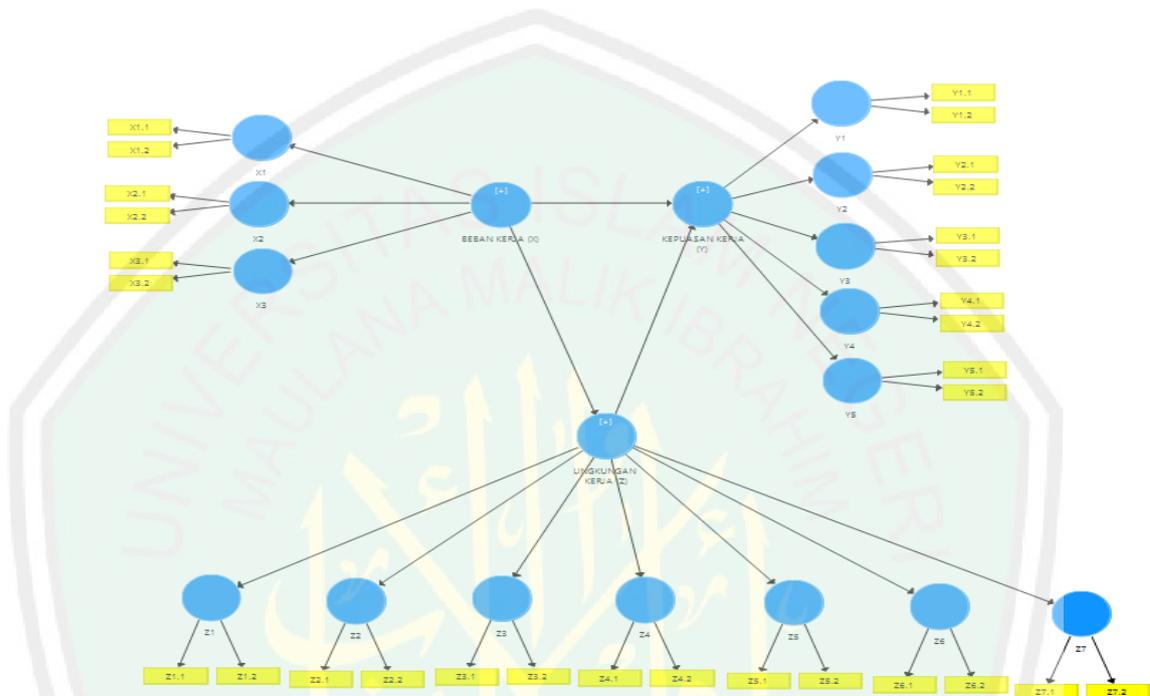
### 2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang membuat seorang karyawan akan betah dan nyaman ketika bekerja. Apabila kondisi bekerja nyaman maka akan berpengaruh pada kepuasan seorang karyawan. Dimana karyawan dikatakan puas jika mendapatkan hasil dengan dukungan eksternal seperti keadaan kerja yang nyaman dan tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Surya (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Iroth, dkk (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa ketika lingkungan kerja nyaman, aman, dan menyenangkan akan memberikan kepuasan kerja pada seorang karyawan. Lingkungan kerja menjadi faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan gambaran tempat kerja mengenai kehidupan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan.

## 2.4 Model Hipotesis

Gambar 2.1  
Model Hipotesis



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:12) hipotesis adalah kesimpulan yang masih bersifat sementara atau suatu teori yang belum diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan dugaan-dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung.

H3: Lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Supriyanto dan Maharani, 2013:9). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian *eksplanatory*. Tujuan penelitian *eksplanatory* adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi. Secara detail beberapa tujuan penelitian *eksplanatory* adalah: menyusun permasalahan, menentukan alternative tindakan, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Malhotra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:7)

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian adalah PG Kebon Agung Malang yang berada di Jl. Raya Kb. Agung, Sonosari, Kebonagung, Kec. Pakisaji, Malang, Jawa Timur, 65162. Alasan memilih lokasi tersebut dikarenakan jumlah sumber daya manusia yang memiliki beban kerja yang berlebih dengan lingkungan kerja di luar dan di dalam ruangan yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### 3.3 Subyek Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi terbatas. Populasi terbatas adalah populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif (Supriyanto dan Machfudz, 2010:183)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PG Kebon Agung Malang pada bagian Tata Usaha dan Keuangan (TUK) berjumlah 40 responden

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel menjadi bagian kecil yang bisa mewakili keseluruhan dari populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tata Usaha dan Keuangan (TUK) dan Tanaman (Tan) PG Kebon Agung Malang berjumlah 40.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013:36). Teknik *sampling jenuh* biasanya digunakan apabila jumlah populasi relative kecil atau jumlah karyawan dalam perusahaan sedikit.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Menurut cara memperolehnya, data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis :

1. Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara langsung dengan kuisisioner dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini biasanya berupa data jadi yang sudah diolah oleh pihak lain bisa berupa dokumen maupun publikasi dari media massa, jurnal, pustaka dan lainnya.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:54) wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil

bertatap muka antara penanya/pewawancara dengan penjawab responden dengan menggunakan alat interview guide. Teknik ini dilakukan pada pihak yang terkait dalam penelitian yaitu pada karyawan TUK PG Kebon Agung Kabupaten Malang.

## 2. Kuisisioner

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:56) kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Pengiriman kuisisioner bisa dilakukan secara langsung dengan responden atau dikirim melalui email. Teknik ini dilakukan dengan cara menyebar angket pertanyaan (kuisisioner) pada karyawan TUK PG Kebon Agung Kabupaten Malang

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006:151).

Dokumentasi bisa didapatkan dari literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya. Teknik ini dapat digunakan untuk mengambil data internal perusahaan seperti struktur organisasi perusahaan, profil perusahaan, sejarah perusahaan dan jumlah karyawan tiap divisi dalam perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sarjono dan Julianita dalam Supriyanto dan Maharani (2013:43) skala Likert adalah skala yang diukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.

Skala pertanyaan yang menggunakan skala Likert mempunyai tingkatan-tingkatan dengan bobot nilai atau skor 1-5.

Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju,

Skor 2 untuk jawaban tidak setuju,

Skor 3 untuk jawaban netral,

Skor 4 untuk jawaban setuju,

Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

### 3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

| Variabel        | Indikator                      | Item   | Sumber                            |
|-----------------|--------------------------------|--|-----------------------------------|
| Beban kerja (X) | (X1) Jam kerja efektif         | 1. Jam kerja sesuai dengan SOP perusahaan<br>2. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu | Suwatno (dalam Ellyzar, dkk 2017) |
|                 | (X2) Latar belakang pendidikan | 1. Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan                               |                                   |

|                      |   |   |   |
|----------------------|---|---|---|
|                      |   | 2. Latar belakang pendidikan sesuai jabatan   |   |
|                      | (X3) Jenis pekerjaan                              | 1. Mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan<br>2. Jenis pekerjaan sesuai dengan keahlian |   |
| Kepuasan (Y)         | (Y1) Bekerja pada tempat yang tepat               | 1. Suasana kerja yang nyaman<br>2. Perasaan bangga dengan hasil pekerjaan                     | <i>Job Descriptive Index (JDI)</i><br>(dalam Rivai dan Sagal, 2011) |
|                      | (Y2) Pembayaran yang sesuai                       | 1. Mendapatkan gaji dan upah sesuai dengan pekerjaan<br>2. Mendapatkan tunjangan              |   |
|                      | (Y3) Organisasi dan manajemen                     | 1. Pimpinan dan bawahan saling berkoordinasi<br>2. Menyelesaikan masalah secara bersama-sama  |   |
|                      | (Y4)Supervisi pada pekerjaan yang tepat           | 1. Pimpinan memberikan arahan pada karyawan<br>2. Pimpinan mengawasi pekerjaan karyawan       |   |
|                      | (Y5) Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat | 1. Saling komunikasi antar karyawan<br>2. Kerjasama antar karyawan khususnya satu divisi      |   |
| Lingkungan Kerja (Z) | (Z1) Pencahayaan                                  | 1. Terdapat pencahayaan (lampu) setiap ruangan<br>2. Pencahayaan sesuai standar               | Sedarmayanti<br>(dalam Elly 2019)                                   |

|  |                                  |   |  |
|--|----------------------------------|---|--|
|  | (Z2) Suhu udara                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat sirkulasi udara</li> <li>2. Terdapat pendingin ruangan seperti Ac atau kipas angin setiap ruangan</li> </ol>                                 |  |
|  | (Z3) Suara bising                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ruangan kerja jauh atau terhindar dari keramaian</li> <li>2. Setiap ruangan kerja menggunakan peredam suara untuk menghindari kebisingan</li> </ol>   |  |
|  | (Z4) Penggunaan warna            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ruangan tidak menggunakan warna cat yang mencolok</li> <li>2. Corak dan dekorasi ruangan membuat semangat bekerja</li> </ol>                          |  |
|  | (Z5) Ruang gerak yang diperlukan | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat kerja sesuai kebutuhan pekerjaan karyawan</li> <li>2. Dapat melakukan pekerjaan dengan leluasa ketika bekerja</li> </ol>                       |  |
|  | (Z6) Keamanan kerja              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa aman saat bekerja</li> <li>2. Prosedur keamanan kerja disetiap ruangan sesuai standar</li> </ol>   |  |
|  | (Z7) Hubungan kerja              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat koordinasi antar divisi untuk mengerjakan pekerjaan yang saling berkaitan</li> <li>2. Antar pegawai saling komunikasi dan terbuka</li> </ol> |  |

### 3.9 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.9.1 Uji Validitas

Menurut Simamora (2002:58) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan, dengan kata lain memperoleh data dari variabel yang di teliti.

Dasar pengambilan keputusan dari instrumen itu bisa dikatakan valid atau tidak valid dapat diuji menggunakan *Pearson Correlation*. Selanjutnya koefisien korelasi  $r$  diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan  $r$  table. Apabila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  table, maka nomor pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

#### 3.9.2 Uji Reabilitas

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:250) Reabilitas adalah sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu instrument bisa dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,6 dan sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

### 3.10 Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:61) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian

kuantitatif). Analisis data merupakan rangkaian kegiatan yang terstruktur yaitu pertama mengedit data-data sesuai kebutuhan penelitian, selanjutnya mengelompokkan dan memberikan kode pada data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, yang terakhir melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.10.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel y. jika nilai signifikansi  $f < 0,05$ , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256)

#### 3.10.2 *Partial Least Square* (PLS)

*Partial Least Square* (PLS) adalah model yang dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah dan atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. PLS dapat diterapkan dalam semua data dengan ukuran sampel yang tidak harus besar.

PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel

penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolenieritas. (Abdilla & Jogiyanto, 2015:161)

Dalam analisis PLS ada dua hal yang dilakukan. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adakah penilaian terhadap reabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reability*. Kedua, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian (Supriyanto & Maharani, 2013:94)

Di dalam analisis PLS terdapat variabel laten dan variabel *observed*. Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Sedangkan, variabel *observed* merupakan variabel yang dapat diukur secara langsung atau variabel yang menjelaskan laten yang diukur.

Konstruk indikator pada variabel dibedakan menjadi dua. Pertama, model indikator konstruk reflektif mengasumsikan bahwa kovarian di antara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya. Indikatornya merupakan indikator efek (*effect indicator*). Arah kasualitas dari konstruk menjelaskan varian pengukurannya. Kedua, model indikator formatif mengasumsikan bahwa pengukuran saling terikat mempengaruhi konstruk latennya. Model tidak harus

mengasumsikan atau membutuhkan korelasi di antara ukuranya (*completely uncorrelated*). Oleh karena itu, dalam analisis faktor ketika melakukan pengujian validitas konstruk, konsekuensi mereduksi indikator formatif dari model pengukurannya akan berpotensi mengubah makna konstruk. (Abdilla & Jogiyanto, 2015:20)

Menurut Abdilla & Jogiyanto (2015:189) tahapan-tahapan dalam menjalankan PLS adalah sebagai berikut :

1. Menggambar diagram jalur
2. Tentukan beberapa banyak blok (variabel laten) yang akan dibangun dengan indikator pada tiap variabel laten.

Moda A : variabel laten memprediksi indikator (konstruk reflektif)

Moda B : indikator memprediksi variabel laten (konstruk formatif)

3. Estimasi tiap variabel sebagai bobot indikatornya

$$F = \sum w_i x_i$$

Pada umumnya pembobotan bergantung pada identifikasi kendala, misalnya varian komposit = 1. Bobot awal biasanya adalah bobot yang seimbang, tetapi perlu dicatat bahwa kovarian antara X akan mengubah skoe F. maka, proses perhitungan ulang menjadi sebagai berikut:

$$\text{Var}(\sum x_i) = \sum \text{Var}(x_i) + 2 \sum \text{Cov}(x_i x_j), i \neq j$$

Seperangkat variabel yang berkorelasi tinggi akan dihitung lebih dari varian F sehingga pada akhirnya skor bobot pada iterasi terakhir yang akan digunakan

4. Perbarui *inner relations*, kemudian perbarui *outer relations*  
*Inner relations* (hubungan struktural antar variabel laten) diestimasi melalui teknik regresi per model. Komposit dependen akan di regresi terhadap *komposit predictor*. Setiap persamaan variabel dependen diestimasi secara terpisah. Melalui kode *recursive*, estimasi terpisah pada tiap persamaan tidak menjadi permasalahan namun PLS tidak mudah menyelesaikan model *non-recursive*. Untuk mengestimasi *outer relation* (hubungan indikator dengan variabel laten), PLS membangun proksi tiap variabel laten yang diganti dengan total bobot dari variabel laten lain yang saling berhubungan.
5. Estimasi bergantung pada pilihan moda yang digunakan  
 Moda A : regresi sederhana tiap indikator terhadap proksi variabel laten.

$$x_i = \lambda_i F + e_i$$

Moda B : regresi berganda proksi variabel laten terhadap seluruh indikatornya.

$$F = \sum w_i x_i + e$$

$$\sigma^2(F) = 1$$

6. Estimasi *case values* untuk tiap observasi dengan menggunakan bobot formatif atau proposional bobot terhadap loading dengan mempertimbangkan kendala (F) = 1. Kemudian, pengestimasiannya berlanjut hingga perubahan bobot adalah kecil.

### 3.10.3 Uji mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dan dikenal dengan *sobel test*. *Sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y) melalui variabel Z. Cara menguji *sobel test* adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SEb = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

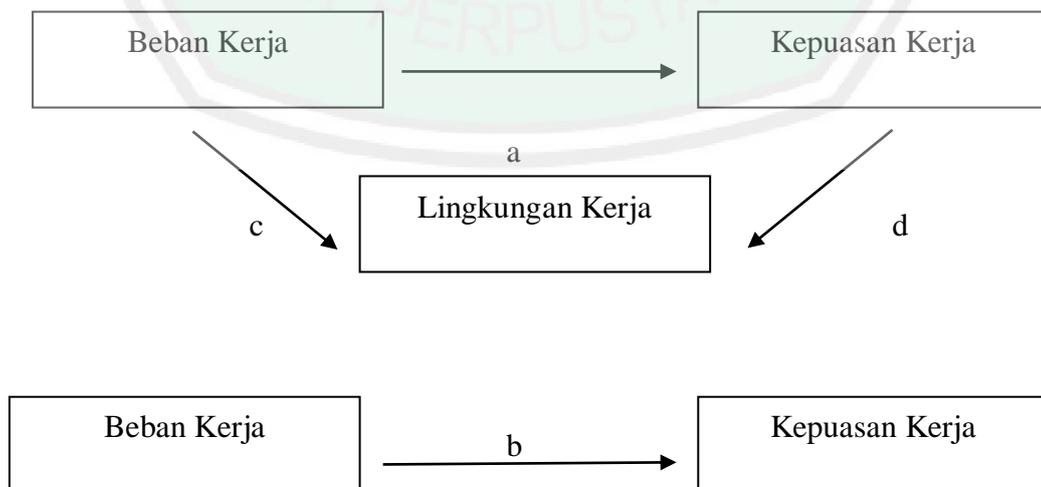
Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung terlebih dahulu menguji nilai t dari koefisien ab. Apabila t hitung

lebih besar daripada nilai t table maka terjadi pengaruh mediasi (Ghazali, 2011:66)

Solimun (2012:34) metode periksaan variabel intervening menggunakan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi. Untuk mengetahui perbedaan tersebut ada beberapa langkah-langkah yaitu :

1. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen dengan melibatkan variable mediasi
2. Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi
3. Memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi
4. Memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen

Gambar 3.1  
Metode Pemeriksaan



Sumber: Solimun 2012:35

Berdasarkan gambar diatas, maka beberapa ketentuan yang dijelaskan Solimun (2012:35) sebagai berikut:

1. Apabila jalur c dan d terdapat hubungan signifikan, namun jalur a tidak signifikan maka disebut sebagai variabel mediasi sempurna.
2. Apabila jalur c, d, dan a mengalami hubungan yang signifikan yang dimana koefesien  $a < b$  maka disebut variabel mediasi sebagian.
3. Apabila jalur c, d, dan a mengalami hubungan yang signifikan dimana koefesien a hampir sama dengan jalur b maka disebut bukan sebagai variabel mediasi.
4. Apabila jalur c dan d mengalami hubungan yang tidak signifikan maka disebut sebagai variabel mediasi.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

PG Kebon Agung merupakan perusahaan industry gula swasta berskala nasional berbasis tebu. Berdomisili di Surabaya yang memiliki unit produksi Pabrik Gula (PG) yaitu PG Kebon Agung di Malang Jawa Timur dan PG Trangkil di Pati Jawa Tengah. PG Kebon Agung merupakan salah satu pabrik gula terbesar di Indonesia yang terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Sedangkan pabrik Gula Trangkil merupakan pabrik gula terbesar di Jawa Tengah terletak di Kabupaten Pati, Jawa Tengah.

PG Kebon Agung didirikan pada tahun 1905 oleh Tan Tjwan Bie, kemudian pada tahun 1935 seluruh saham yang dimiliki oleh Pension Fonds de Javasche Bank. PG Trangkil berdiri 70 tahun lebih awal dibanding PG Kebon Agung yaitu tahun 1835 oleh Tn. Hamuler kemudian pada tahun 1917 seluruh saham PG Trangkil dimiliki oleh Pension Fonds de Javasche Bank.

Seiring perkembangan zaman, Pension Fonds de Javasche Bank berubah menjadi Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan hari Tua Bank Indonesia (YKKBI) dengan pemilik saham utama yang sama kedua PG pada tahun 1962 berada dalam satu naungan perusahaan yaitu PT PG Kebon Agung. Pada tahun 1993 PT PG Kebon Agung mengalami perubahan manajemen organisasi

menjadi PT Kebon Agung, dengan kepemilikan saham YKKBI sebesar 99,6% dan Koperasi Karyawan PT Kebon Agung “Rosan Agung” sebesar 0,4%.

#### Perkembangan PG Kebon Agung

- Tahun 1905 kapasitas giling pabrik saat itu sebesar 500 (ton tebu per hari).
- Tahun 1974–1978 melaksanakan Program Rehabilitas Perluasan dan Modernisasi (RPM) kapasitas giling naik 1.450 tth menjadi 2.500 tth.
- Tahun 1966–2000 melaksanakan Program Penyebaran dan Investasi kapasitas giling meningkat menjadi 4.000 tth.
- Tahun 2005-2013 melaksanakan Program Pengembangan PT Kebon Agung (PPKA) dan Program Pemanapan, sampai kapasitas giling meningkat menjadi 10.000 tth.
- Pada tahun 2016 dilaksanakan Program Peningkatan Mutu Gula sesuai Standar SNI dan saat ini PG Kebon Agung memiliki kapasitas 12.500 tth menjadi PG tersebar nomor 1 di Pulau Jawa.

Produk Gula PG Kebon Agung berasal dari 100% gula tebu alami berkualitas dengan standar mutu internasional. Pemrosesan tebu di Pabrik Gula dibagi menjadi beberapa tahap yang dikenal dengan proses Pemerahan (gilingan), Pemurnian, Penguapan, Kristalisasi, Pemisahan (puteran) dan Penyelesaian (*sugar handling*). PG Kebon Agung menerapkan standar tinggi dalam memperoleh tebu berkualitas, berkomitmen untuk selalu meningkatkan mutu dan pelayanan dengan terus berinvestasi pada teknologi, dan tetap

menjaga kelestarian lingkungan sehingga kualitas produk gula PT Kebon Agung terjaga untuk mewujudkan Swasembada Gula Nasional.

#### 4.1.1 Visi dan Misi PG Kebon Agung Malang

Visi : “menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi di tingkat regional”

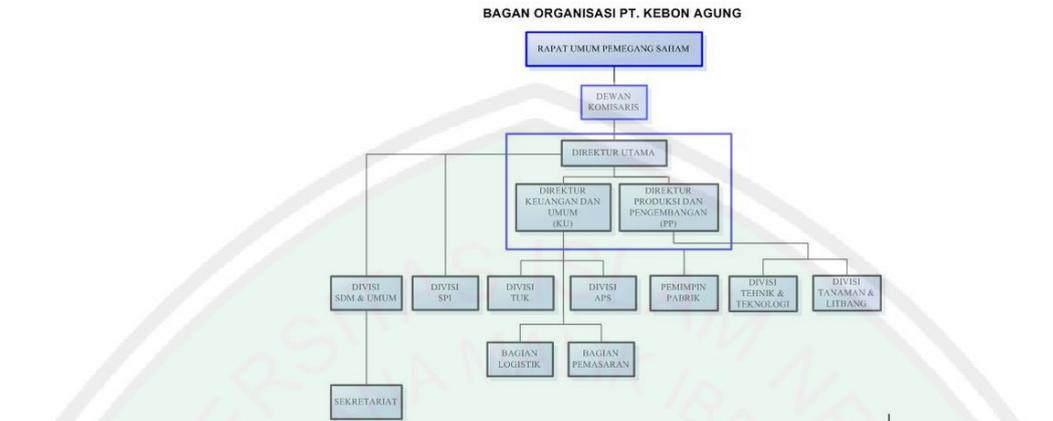
Misi :

- a. Memberikan nilai tambah optimal bagi pemegang saham
- b. Membangun kemitraan dengan pemangku kepentingan berdasarkan asas saling menguntungkan
- c. Mengembangkan usaha agribisnis berbasis tebu dan turunannya secara berkesinambungan
- d. Memberikan nilai tambah kepada konsumen dengan menghasilkan produk berkualitas
- e. Mewujudkan bisnis berwawasan lingkungan

#### 4.1.2 Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang

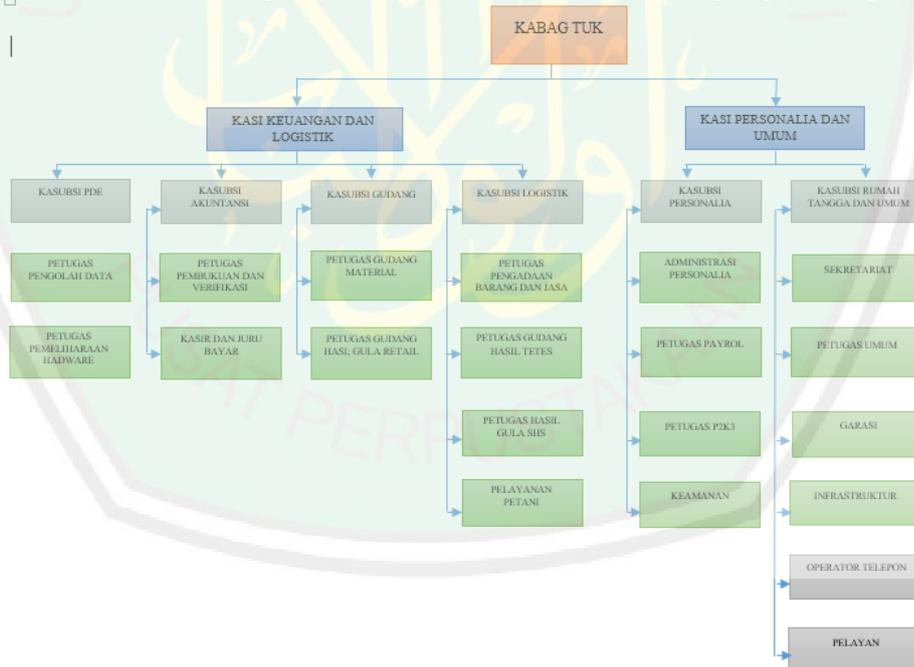
Bentuk struktur organisasi PG Kebon Agung Malang menggunakan struktur organisasi garis (lini), dimana suatu organisasi yang bertanggung jawab dan wewenang bergerak langsung dari atas ke bawah yaitu dari pucuk pimpinan ke bawahan. Pada struktur organisasi ini perintah atasan langsung terhadap bawahan. Bawahan bertanggung jawab langsung dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan keputusan akan diambil oleh atasan.

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PG kebon Agung Malang



Sumber : Data internal perusahaan

Gambar 4.2  
Struktur Organisasi Bagian TUK PG Kebon Agung Malang



Sumber : Data internal perusahaan

Tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian struktur organisasi tersebut adalah :

#### 1. Pemimpin

Pemimpin merupakan pejabat umum yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Tanggung jawab pemimpin antara lain :

- a. Melaksanakan polisi dan tata kerja serta prosedur kerja yang lebih disetujui oleh Direksi.
- b. Merencanakan kerja dan kegiatan yang disetujui oleh Direksi mengenai fisik dan keuangan sesuai dengan bantuan dan kerja sama dengan karyawan ataupun kepala bagian.
- c. Melaksanakan pengawasan dan control terhadap pelaksanaan dari perusahaan dari seluruh bagian di pabrik.
- d. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban dengan baik sehingga tujuan tercapai secara keseluruhan.

Dalam pelaksanaan kegiatan usaha PG Kebon Agung Malang pemimpin membawai empat bagian yaitu :

#### 1. Kabag Tata Usaha dan Keuangan (TUK)

Dalam menjalankan tugasnya kepala bagian tata usaha dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi, adapun tugas dari manager bagian tata usaha dan keuangan adalah Kabag Bagian Tanaman :

- a. Dibawah bimbingan dan pengawasan dengan persetujuan pimpinan dapat melaksnakan perencanaan, pengadaan, dan penggunaan sisa

modal, bahan dari barang serta melampirkan dan melaksanakan administrasi di PG Kebon Agung.

- b. Merencanakan dan mengkoordinasi anggaran belanja
- c. Memeriksa kebutuhan modal kerja dan rencana bulanan
- d. Membuat laporan yang akurat mengenai penggunaan persediaan modal kerja, gula, bahan, alat yang berada di bagian TUK dan seluruh bagian
- e. Mengawasi verifikasi bon utang dari seluruh bagian
- f. Mengawasi dan mengatur pengadaan dan penggunaan alat-alat kerja untuk bagian TUK dan bagian lainnya.
- g. Merencanakan rotasi dan mutasi bawahan
- h. Memberi instruksi kerja dan wajib mengawasi tata tertib karyawan bagian TU
- i. Menerima, memeriksa dan mendatangi surat yang masuk
- j. Bimbingan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya
- k. Menjaga suasana dan kekompakan kerja yang menyenangkan di bagian TUK

## 2. Kabag bagian Tanaman

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian tanaman sebagai berikut :

- a. Memenuhi kebutuhan bahan baku tebu untuk proses pembuatan gula
- b. Merumuskan rencana dan strategi peningkatkan mutu dan jumlah rakyat untuk kepentingan petani dan perusahaan

- c. Mengusahakan penebangan dan pengangkatan tebu dengan biaya yang ekonomis dengan hasil yang maksimal
- d. Mengelola administrasi tanaman mulai dari penggarapan sampai pemeliharaan tanaman
- e. Bertanggung jawab pada pimpinan

### 3. Kabag Bagian Pabrikasi

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian pabrikasi adalah sebagai berikut :

- a. Membuat rencana kegiatan produksi
- b. Melaksanakan rencana produksi yang telah disetujui
- c. Mengawasi pengolahan tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan gula yang ekonomis
- d. Menetapkan kecepatan gilingan dan emnjamin pengarahannya yang optimal
- e. Mengawasi penimbangan tebu dan pemeriksaan hasil tebangan serta supply tebu gilingan
- f. Melakukan analisis untuk pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan
- g. Mengusahakan administrasi untuk pelaporan bagian produksi
- h. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik

### 4. Kabag Bagian Teknik

Tugas dan tanggung jawab kepala bagian teknik adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan semua rencana reparasi dan pemeliharaan yang telah disetujui dengan atasan dengan biaya yang ekonomis
- b. Mengusahakan bekerjanya bengkel besi dan kayu yang baik
- c. Mengusahakan terpeliharanya jembatan dan jalan untuk kelancaran pengangkutan tebu
- d. Membantu rencana reparasi dan memelihara semua media dan peralatan pabrik
- e. Mengusahakan bekerjanya ketel, pembangkit tenaga listrik, instalasi air minum untuk menjamin kontinuitas pengendapan uap, listrik dan air yang baik
- f. Membantu pemeliharaan kendaraan bermotor serta menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- g. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, dan masa kerja selama di perusahaan. Dari 40 responden hasil analisis karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

| Usia  | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------|------------|
| <25   | 3         | 7,5%       |
| 26-40 | 17        | 42,5%      |
| 41-60 | 20        | 50%        |
| >60   | 0         | 0%         |
| Total | 40        | 100%       |

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat presentase tertinggi pada responden penelitian ini sebesar 50% pada usia 41-60 tahun sebanyak 40 orang karyawan. 3 orang karyawan atau 7,5% berusia kurang dari 25 tahun. 17 orang karyawan atau 42,5% berusia 26-40 tahun. Dapat dinyatakan bahwa karyawan TUK Kebon Agung Malang berada pada usia produktif dikarenakan tidak ada karyawan yang berusia diatas 60 tahun.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| laki-laki     | 36        | 90%        |
| Perempuan     | 4         | 10%        |
| Total         | 40        | 100%       |

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebesar 90% yaitu sebanyak 36 orang karyawan. Sedangkan karyawan perempuan sebanyak 4 orang karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan TUK PG Kebon Agung paling banyak adalah karyawan laki-laki.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa kerja | Frekuensi | Persentase |
|------------|-----------|------------|
| 0-3 tahun  | 1         | 2,5%       |
| 3-5 tahun  | 11        | 27,5%      |
| 5-10 tahun | 16        | 40%        |
| >10 tahun  | 12        | 30%        |
| Total      | 40        | 100%       |

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini telah bekerja selama 5-10 tahun dengan presentase tertinggi sebesar 40%. 1 orang karyawan atau 2,5% bekerja selama 0-3 tahun. 11 orang

karyawan atau 27,5% bekerja selama 3-5 tahun. 12 orang karyawan atau 30% bekerja selama diatas 10 tahun. Hal ini dikarenakan PG Kebon Agung telah beroperasi dan berdiri dari tahun 1905 sehingga sudah banyak karyawan yang bekerja hampir 10 tahun.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan     | Frekuensi | Persentase |
|----------------|-----------|------------|
| SMU/ sederajat | 16        | 40%        |
| D3             | 0         | 0%         |
| S1             | 23        | 57,5 %     |
| S2             | 1         | 2,5 %      |
| S3             | 0         | 0%         |
| Total          | 40        | 100%       |

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini terbanyak karyawan yaitu karyawan yang lulusan sarjana S1 sebanyak 23 orang karyawan dengan presentase 57,5%. 16 orang karyawan atau 40% lulusan SMU/ sederajat. 1 orang karyawan atau 2,5% lulusan sarjana S2.

#### 4.3 Deskripsi variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah bagian dari analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari responden penelitian terhadap kuisioner yang telah dibagikan dan digunakan untuk menggambarkan variabel beban kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan lingkungan kerja (Z). Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi kuisioner dari responden penelitian. Dasar interpretasi skor adalah sebagai berikut

Tabel 4.5  
Kriteria Intrepretasi Skor

| No | Nilai rata-rata skor | Kriteria                          |
|----|----------------------|-----------------------------------|
| 1  | 1,00-1,80            | sangat rendah/sangat tidak setuju |
| 2  | 1,81-2,60            | rendah/tidak setuju               |
| 3  | 2,61-3,40            | cukup tinggi/ragu-ragu            |
| 4  | 3,41-4,20            | tinggi/setuju                     |
| 5  | 4,21-5,00            | sangat tinggi/sangat setuju       |

Sumber: Riduan dan Kuncoro (2007)

#### 4.3.1 Variabel beban kerja (X)

Indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah : (1) jam kerja efektif, (2) latar belakang pendidikan, (3) jenis pekerjaan. Pengukuran indicator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan pemberian skor terhadap persepsi responden terhadap aspek-aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indicator. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variable beban kerja dijelaskan pada tabel

4.6

Tabel 4.6  
Deskripsi Variabel Beban Kerja (X)

| Item                     | Jawaban Responden |   |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata rata skor |
|--------------------------|-------------------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|----------------|
|                          | STS               |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      |                |
|                          | f                 | % | F  | %   | f  | %    | f  | %    | F  | %    |                |
| X1.1                     | 0                 | 0 | 0  | 0   | 0  | 0    | 20 | 50   | 20 | 50   | 4,50           |
| X1.2                     | 0                 | 0 | 0  | 0   | 7  | 17,5 | 18 | 45   | 15 | 37,5 | 4,20           |
| X2.1                     | 0                 | 0 | 0  | 0   | 5  | 12,5 | 27 | 67,5 | 8  | 0,2  | 4,08           |
| X2.2                     | 0                 | 0 | 1  | 2,5 | 6  | 15   | 24 | 60   | 9  | 22,5 | 4,03           |
| X3.1                     | 0                 | 0 | 1  | 2,5 | 5  | 12,5 | 25 | 62,5 | 9  | 22,5 | 4,05           |
| X3.2                     | 0                 | 0 | 0  | 0   | 4  | 10   | 24 | 60   | 12 | 30   | 4,20           |
| Variabel Beban Kerja (X) |                   |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 3,67           |

Sumber: data diolah 2020

Dari Tabel 4.6 40 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden setuju terhadap variable beban kerja (X) dengan nilai rata-rata

frekuensi total sebesar 3,67. Hal ini menggambarkan responden merasakan beban kerja ketika bekerja.

Pada indikator jam kerja efektif (X1) terdapat dua item pernyataan yaitu (X1.1) jam kerja sesuai dengan SOP perusahaan dan (X1.2) karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada item (X1.1) 40 responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan proporsi nilai masing-masing 50%. Sebanyak 20 responden menjawab sangat setuju dengan skor 5. 20 responden menjawab setuju dengan skor 4. Pada item (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 18 orang atau 45%. Sebanyak 7 orang atau 17,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 15 orang atau 37,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator latar belakang pendidikan (X2) terdapat dua item pernyataan yaitu (X2.1) latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan dan (X2.2) latar belakang pendidikan sesuai jabatan. Pada item (X2.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 27 responden atau 67,5%. Sebanyak 5 atau 12,5% responden menjawab kurang setuju (skor3). Dan 8 atau 0,2% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (X2.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 24 responden atau 60%. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju (skor2). 6 atau 15% responden menjawab kurang setuju (skor3). Dan 9 atau 22,5% responden menjawab sangat setuju (skor 4).

Pada indikator jenis pekerjaan (X3) terdapat dua item pernyataan yaitu (X3.1) mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan (X3.2) jenis

pekerjaan sesuai dengan keahlian. Pada item (X3.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor4) yaitu 25 atau 62,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 5 atau 12,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 9 atau 22,5% responden menjawab sangat setuju (skor5). Pada item (X3.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 24 atau 60% responden. Sebanyak 4 atau 10% responden menjawab kurang setuju (skor3). Dan 12 atau 30% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

#### 4.3.2 Variabel kepuasan kerja (Y)

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah : (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variable kepuasan kerja dijelaskan pada table 4.7

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Item                        | Jawaban Responden |   |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata-rata skor |
|-----------------------------|-------------------|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|----------------|
|                             | STS               |   | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      |                |
|                             | f                 | % | f  | %   | f  | %    | F  | %    | f  | %    |                |
| Y1.1                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 1  | 2,5  | 26 | 65   | 13 | 32,5 | 4,30           |
| Y1.2                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 1  | 2,5  | 29 | 72,5 | 10 | 24   | 4,23           |
| Y2.1                        | 0                 | 0 | 2  | 5   | 7  | 17,5 | 23 | 57,5 | 8  | 20   | 3,93           |
| Y2.2                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 3  | 7,5  | 25 | 62,5 | 12 | 30   | 4,23           |
| Y3.1                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 4  | 10   | 31 | 77,5 | 5  | 12,5 | 4,03           |
| Y3.2                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 1  | 2,5  | 33 | 82,5 | 6  | 15   | 4,13           |
| Y4.1                        | 0                 | 0 | 1  | 2,5 | 2  | 0,05 | 27 | 67,5 | 10 | 24   | 4,15           |
| Y4.2                        | 0                 | 0 | 1  | 2,5 | 5  | 12,5 | 21 | 52,5 | 13 | 32,5 | 4,15           |
| Y5.1                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 1  | 2,5  | 25 | 62,5 | 14 | 35   | 4,33           |
| Y5.2                        | 0                 | 0 | 0  | 0   | 4  | 10   | 20 | 50   | 16 | 40   | 4,30           |
| Variabel Kepuasan Kerja (Y) |                   |   |    |     |    |      |    |      |    |      | 4,18           |

Sumber: Data diolah 2020

Dari Tabel 4.7 40 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden sangat setuju terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai rata-rata frekuensi total sebesar 4,18. Hal ini menggambarkan responden merasakan kepuasan kerja ketika bekerja.

Pada indikator bekerja pada tempat yang tepat (Y1) terdapat dua item pernyataan (Y1.1) suasana kerja yang nyaman dan (Y1.2) perasaan bangga terhadap hasil pekerjaan. Pada item (Y1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 26 atau 65% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 13 atau 32,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Y1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 29 atau 72,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 10 atau 24% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator pembayaran yang sesuai (Y2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y2.1) mendapat gaji dan upah sesuai dengan pekerjaan dan (Y2.2) mendapat tunjangan. Pada item (Y2.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 23 atau 57,5%. Sebanyak 2 atau 5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 7 atau 17,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 8 atau 20% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Y2.2) mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu 25 atau 62,5%. Sebanyak 3 atau 7,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 12 atau 30% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator organisasi dan manajemen (Y3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y3.1) pimpinan dan bawahan saling berkoordinasi dan (Y3.2) menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Pada item (Y3.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 31 atau 77,5% responden. Sebanyak 4 atau 10% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 5 atau 12,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Y3.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 33 atau 82,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 6 atau 15% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator supervisi pada pekerjaan yang tepat (Y4) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y4.1) pimpinan memberikan arahan pada karyawan dan (Y4.2) pimpinan mengawasi pekerjaan karyawan. Pada item (Y4.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 27 atau 67,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 2 atau 5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 10 atau 24% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Y4.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 21 atau 52,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 5 atau 12,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 13 atau 32,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator orang yang berada pada pekerjaan yang tepat (Y5) terdapat dua item pernyataan yaitu (Y5.1) saling komunikasi antar karyawan dan (Y5.2) kerjasama antar karyawan khususnya satu divisi. Pada item (Y5.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 25 atau 62,5% responden.

Sebanyak 1 atau 2,5% menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 14 atau 35% menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Y5.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor4) yaitu 20 atau 50%. Sebanyak 4 atau 10% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 16 atau 40% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

#### 4.3.3 Variabel lingkungan kerja (Z)

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah : (1) pencahayaan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak yang diperlukan (6) keamanan kerja (7) hubungan kerja. Secara keseluruhan persepsi responden penelitian terhadap variable lingkungan kerja dijelaskan pada table 4.8

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (Z)

| Item                          | Jawaban Responden |   |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata-rata skor |
|-------------------------------|-------------------|---|----|------|----|------|----|------|----|------|----------------|
|                               | STS               |   | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |                |
|                               | f                 | % | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |                |
| Z1.1                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 2  | 5    | 24 | 60   | 14 | 35   | 4,30           |
| Z1.2                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 0  | 0    | 26 | 65   | 14 | 35   | 4,35           |
| Z2.1                          | 0                 | 0 | 1  | 2,5  | 1  | 2,5  | 22 | 55   | 16 | 40   | 4,33           |
| Z2.2                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 1  | 2,5  | 26 | 65   | 13 | 32,5 | 4,30           |
| Z3.1                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 9  | 22,5 | 24 | 60   | 7  | 17,5 | 3,95           |
| Z3.2                          | 0                 | 0 | 7  | 17,5 | 14 | 35   | 15 | 37,5 | 4  | 10   | 3,40           |
| Z4.1                          | 0                 | 0 | 2  | 5    | 10 | 25   | 28 | 70   | 8  | 20   | 4,08           |
| Z4.2                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 10 | 25   | 24 | 60   | 6  | 15   | 3,90           |
| Z5.1                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 3  | 7,5  | 32 | 80   | 5  | 12,5 | 4,05           |
| Z5.2                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 1  | 2,5  | 31 | 77,5 | 8  | 20   | 4,18           |
| Z6.1                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 4  | 10   | 27 | 67,5 | 9  | 22,5 | 4,13           |
| Z6.2                          | 0                 | 0 | 1  | 2,5  | 7  | 17,5 | 27 | 67,5 | 5  | 12,5 | 3,90           |
| Z7.1                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 1  | 2,5  | 32 | 80   | 7  | 17,5 | 4,15           |
| Z7.2                          | 0                 | 0 | 0  | 0    | 1  | 2,5  | 27 | 67,5 | 12 | 30   | 4,28           |
| Variabel Lingkungan Kerja (Z) |                   |   |    |      |    |      |    |      |    |      | 4,09           |

Sumber: Data diolah 2020

Dari Tabel 4.8 40 responden yang diteliti menyatakan bahwa persepsi responden setuju terhadap variabel lingkungan kerja (Z) dengan nilai rata-rata

frekuensi total sebesar 4,09. Hal ini menggambarkan responden merasakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman ketika bekerja.

Pada indikator pencahayaan (Z1) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z1.1) terdapat pencahayaan (lampu) setiap ruangan dan (Z1.2) pencahayaan sesuai standar. Pada item (Z1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 24 atau 60% responden. Sebanyak 2 atau 5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 14 atau 35% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 26 atau 65% responden. Dan 14 atau 35% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator suhu udara (Z2) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z2.1) terdapat sirkulasi udara dan (Z2.2) terdapat pendingin ruangan seperti AC atau kipas angin setiap ruangan. Pada item (Z2.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 22 atau 55% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 1 atau 2,55 responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 16 atau 40% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z2.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 26 atau 65% responden. Sebanyak 1 atau 2,5 responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 13 atau 32,5 responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator suara bising (Z3) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z3.1) ruangan kerja jauh atau terhindar dari keramaian dan (Z3.2) setiap ruangan kerja menggunakan peredam suara untuk menghindari kebisingan. Pada item (Z3.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 24 atau 60%

responden. Sebanyak 9 atau 22,5 responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 7 atau 17,5 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z3.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 15 atau 37,5 responden. Sebanyak 7 atau 17,5% menjawab tidak setuju (skor 2). 14 atau 35% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 4 atau 10% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator penggunaan warna (Z4) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z4.1) ruangan tidak menggunakan warna cat yang mencolok dan (Z4.2) corak dan dekorasi ruangan membuat semangat kerja. Pada item (Z4.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 28 atau 70% responden. Sebanyak 2 atau 5% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 10 atau 25% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 8 atau 20% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z4.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 24 atau 60% responden. Sebanyak 19 atau 25% responden menjawab kurang setuju. Dan 6 atau 15% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator ruang gerak yang diperlukan (Z5) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z5.1) tempat kerja sesuai kebutuhan karyawan dan (Z5.2) dapat melakukan pekerjaan dengan leluasa ketika bekerja. Pada item (Z5.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 32 atau 80% responden. Sebanyak 3 atau 7,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 5 atau 12,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z5.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 31 atau 77,5% responden.

Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 8 atau 20% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator keamanan kerja (Z6) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z6.1) merasa aman saat bekerja dan (Z6.2) prosedur keaman kerja disetiap ruangan sesuai standart. Pada item (Z6.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 27 atau 67,5% responden. Sebanyak 4 atau 10,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 9 atau 22,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z6.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 27 atau 67,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,55% responden menjawab tidak setuju (skor 2). 7 atau 17,55% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 5 atau 12,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

Pada indikator hubungan kerja (Z7) terdapat dua item pernyataan yaitu (Z7.1) terdapat koorniasi antar devisi untuk mengerjakan pekerjaan yang saling berkaitan dan (Z7.2) antar karyawan saling komunikasi dan terbuka. Pada item (Z7.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 32 atau 80% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 7 atau 17,5% menjawab sangat setuju (skor 5). Pada item (Z7.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu 27 atau 67,5% responden. Sebanyak 1 atau 2,5% responden menjawab kurang setuju (skor 3). Dan 12 atau 30% responden menjawab sangat setuju (skor 5).

## 4.4 Uji Instrumen Penelitian

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Pengujian validitas menggunakan *software* SPSS versi 21. Instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya  $> 0,3$ . Item yang nilai koefisiennya lebih dari 0,3 dikatakan valid. Sedangkan item yang nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,3 dikatakan tidak valid dan item dapat dihapus.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel             | Item            | Koefisien Korelasi | Keterangan  |
|----|----------------------|-----------------|--------------------|-------------|
|    |                      | Beban Kerja (X) |                    |             |
| 1  |                      | X1.1            | 0,486              | Valid       |
| 2  |                      | X1.2            | 0,529              | Valid       |
| 3  |                      | X2.1            | 0,293              | Tidak Valid |
| 4  |                      | X2.2            | 0,661              | Valid       |
| 5  |                      | X3.1            | 0,772              | Valid       |
| 6  |                      | X3.2            | 0,620              | Valid       |
| 7  | Kepuasan Kerja (Y)   |                 |                    |             |
| 8  |                      | Y1.1            | 0,653              | Valid       |
| 9  |                      | Y1.2            | 0,495              | Valid       |
| 10 |                      | Y2.1            | 0,307              | Valid       |
| 11 |                      | Y2.2            | 0,469              | Valid       |
| 12 |                      | Y3.1            | 0,479              | Valid       |
| 13 |                      | Y3.2            | 0,243              | Tidak Valid |
| 14 |                      | Y4.1            | 0,638              | Valid       |
| 15 |                      | Y4.2            | 0,767              | Valid       |
| 16 |                      | Y5.1            | 0,786              | Valid       |
| 17 |                      | Y5.2            | 0,589              | Valid       |
| 18 | Lingkungan Kerja (Z) |                 |                    |             |
| 19 |                      | Z1.1            | 0,49               | Valid       |
| 20 |                      | Z1.2            | 0,398              | Valid       |
| 21 |                      | Z2.1            | 0,653              | Valid       |
| 22 |                      | Z2.2            | 0,519              | Valid       |

|    |  |      |       |             |
|----|--|------|-------|-------------|
| 23 |  | Z3.1 | 0,484 | Valid       |
| 24 |  | Z3.2 | 0,336 | Valid       |
| 25 |  | Z4.1 | 0,681 | Valid       |
| 26 |  | Z4.2 | 0,590 | Valid       |
| 27 |  | Z5.1 | 0,366 | Valid       |
| 28 |  | Z5.2 | 0,670 | Valid       |
| 29 |  | Z6.1 | 0,753 | Valid       |
| 30 |  | Z6.2 | 0,233 | Tidak Valid |
| 31 |  | Z7.1 | 0,538 | Valid       |
| 32 |  | Z7.2 | 0,078 | Tidak Valid |

Sumber: Data diolah 2020

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa item 3 pada variabel beban kerja dikatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 sehingga pada item 3 dihapus. Pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa item 6 dikatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 sehingga item 6 harus dihapus. Pada variabel lingkungan kerja diketahui item 12 dan item 14 dikatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 sehingga item 12 dan item 14 harus dihapus. Setelah beberapa item yang dinyatakan tidak valid dihapus maka diuji ulang untuk mengetahui kevalidan instrument lainnya.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Ulang Validitas

| No | Variabel           | Item | Koefesien Korelasi | Keterangan |
|----|--------------------|------|--------------------|------------|
|    | Beban Kerja (X)    |      |                    |            |
| 1  |                    | X1.1 | 0,504              | Valid      |
| 2  |                    | X1.2 | 0,595              | Valid      |
| 3  |                    | X2.2 | 0,643              | Valid      |
| 4  |                    | X3.1 | 0,710              | Valid      |
| 5  |                    | X3.2 | 0,594              | Valid      |
| 6  | Kepuasan Kerja (Y) |      |                    |            |
| 7  |                    | Y1.1 | 0,671              | Valid      |
| 8  |                    | Y1.2 | 0,533              | Valid      |

|    |                      |      |       |       |
|----|----------------------|------|-------|-------|
| 9  |                      | Y2.2 | 0,445 | Valid |
| 10 |                      | Y3.1 | 0,465 | Valid |
| 11 |                      | Y4.1 | 0,618 | Valid |
| 12 |                      | Y4.2 | 0,745 | Valid |
| 13 |                      | Y5.1 | 0,778 | Valid |
| 14 |                      | Y5.2 | 0,593 | Valid |
| 16 | Lingkungan Kerja (Z) |      |       |       |
| 17 |                      | Z1.1 | 0,501 | Valid |
| 18 |                      | Z1.2 | 0,393 | Valid |
| 19 |                      | Z2.1 | 0,654 | Valid |
| 20 |                      | Z2.2 | 0,507 | Valid |
| 21 |                      | Z3.1 | 0,486 | Valid |
| 22 |                      | Z3.2 | 0,353 | Valid |
| 23 |                      | Z4.1 | 0,684 | Valid |
| 24 |                      | Z4.2 | 0,585 | Valid |
| 25 |                      | Z5.1 | 0,398 | Valid |
| 26 |                      | Z5.2 | 0,694 | Valid |
| 27 |                      | Z6.1 | 0,736 | Valid |
| 28 |                      | Z7.1 | 0,471 | Valid |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh item dari variable yaitu variabel Beban Kerja (X), Variabel Kepuasan Kerja (Y), dan Variabel Lingkungan Kerja (Z) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel diatas dapat dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu instrument penelitian apakah instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji instrument juga digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan

reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Apabila nilai instrument kurang dari 0,6 maka dikatakan tidak reliabel

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel             | Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|----------------------|------|------------------|------------|
|    | Beban Kerja (X)      |      |                  |            |
| 1  |                      | X1.1 | 0,808            | Reliabel   |
| 2  |                      | X1.2 | 0,785            | Reliabel   |
| 3  |                      | X2.2 | 0,768            | Reliabel   |
| 4  |                      | X3.1 | 0,746            | Reliabel   |
| 5  |                      | X3.2 | 0,783            | Reliabel   |
| 6  | Kepuasan Kerja (Y)   |      |                  |            |
| 7  |                      | Y1.1 | 0,820            | Reliabel   |
| 8  |                      | Y1.2 | 0,833            | Reliabel   |
| 9  |                      | Y2.2 | 0,841            | Reliabel   |
| 10 |                      | Y3.1 | 0,839            | Reliabel   |
| 11 |                      | Y4.1 | 0,823            | Reliabel   |
| 12 |                      | Y4.2 | 0,807            | Reliabel   |
| 13 |                      | Y5.1 | 0,810            | Reliabel   |
| 14 |                      | Y5.2 | 0,826            | Reliabel   |
| 16 | Lingkungan Kerja (Z) |      |                  |            |
| 17 |                      | Z1.  | 0,840            | Reliabel   |
| 18 |                      | Z1.2 | 0,847            | Reliabel   |
| 19 |                      | Z2.2 | 0,828            | Reliabel   |
| 20 |                      | Z2.2 | 0,840            | Reliabel   |
| 21 |                      | Z3.1 | 0,842            | Reliabel   |
| 22 |                      | Z3.2 | 0,863            | Reliabel   |
| 23 |                      | Z4.1 | 0,827            | Reliabel   |
| 24 |                      | Z4.2 | 0,834            | Reliabel   |
| 25 |                      | Z5.1 | 0,847            | Reliabel   |
| 26 |                      | Z5.2 | 0,831            | Reliabel   |
| 27 |                      | Z6.6 | 0,824            | Reliabel   |
| 28 |                      | Z7.1 | 0,843            | Reliabel   |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitu variabel beban kerja (X), variabel

kepuasan kerja (Y), dan variabel lingkungan kerja (Z) menunjukkan angka diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variable dinyatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan linier apabila nilai signifikansi  $f < 0,05$ . Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada table 4.12

Tabel 4.12  
Hasil Uji Linieritas

| Variabel Independen  | R Square | Sig   | Variabel Dependen    |
|----------------------|----------|-------|----------------------|
| Beban Kerja (X)      | 0,351    | 0,000 | Kepuasan Kerja (Y)   |
| Beban Kerja (X)      | 0,411    | 0,000 | Lingkungan Kerja (Z) |
| Lingkungan Kerja (Z) | 0,407    | 0,000 | Kepuasan Kerja (Y)   |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.12 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikan  $f < 0,05$ . Beban kerja (X) memiliki hubungan linier dengan kepuasan kerja (Y) dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Beban kerja (X) memiliki hubungan linier dengan Lingkungan kerja (Z) dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Lingkungan kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan Kepuasan kerja (Y) dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ .

## 4.6 Hasil pengujian persamaan struktural pendekatan PLS

### 4.6.1 Hasil pengujian loading faktor (outer model)

Penelitian ini menggunakan tiga variabel laten yaitu beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Outer model adalah untuk menilai terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

#### a. *Convergent validity*

*Convergent validity* mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Nilai loading factor menunjukkan bobot setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Indikator dianggap valid jika nilai *outer loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100)

#### 1. Variabel beban kerja (X)

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Loading Faktor Variabel Beban Kerja

| Indikator                 | Item | Loading Factor |
|---------------------------|------|----------------|
| Jam kerja efektif         | X1.1 | 0.638          |
|                           | X1.2 | 0.718          |
| latar belakang pendidikan | X2.1 | 0.422          |
|                           | X2.2 | 0.796          |
| jenis pekerjaan           | X3.1 | 0.844          |
|                           | X3.2 | 0.757          |

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa ada beberapa item yang tidak memenuhi syarat sehingga item tersebut di hapus dan diuji ulang.

Tabel 4.14

Hasil uji Pengujian Ulang Loading Faktor Variabel Beban Kerja

| Indikator                 | Item | Loading Factor |
|---------------------------|------|----------------|
| Jam kerja efektif         | X1.1 | 0.662          |
|                           | X1.2 | 0.761          |
| latar belakang pendidikan | X2.2 | 0.795          |
| jenis pekerjaan           | X3.1 | 0.835          |
|                           | X3.2 | 0.737          |

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.14 dapat diketahui beban kerja pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan. Ketiga indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk beban kerja. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut signifikan membentuk beban kerja dengan nilai loading factor diatas 0,5. Jenis pekerjaan merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X3.1 sebesar 0,835 dan item X3.2 sebesar 0,737. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan mendapat beban kerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan.

## 2. Variabel kepuasan kerja (Y)

Variable kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator antara lain: bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai,

organisasi dan manajemen, supervise pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Tabel 4.15  
Hasil Pengujian Loading Faktor Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator                                   | Item | Loading Factor |
|---|------|----------------|
| Bekerja pada tempat yang tepat              | Y1.1 | 0.754          |
|   | Y1.2 | 0.592          |
| pembayaran yang sesuai                      | Y2.1 | 0.392          |
|   | Y2.2 | 0.529          |
| organisasi dan manajemen                    | Y3.1 | 0.589          |
|   | Y3.2 | 0.339          |
| supervisi pada pekerjaan yang tepat         | Y4.1 | 0.757          |
|   | Y4.2 | 0.841          |
| Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat | Y5.1 | 0.858          |
|   | Y5.2 | 0.744          |

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa ada beberapa item yang tidak memenuhi syarat sehingga item tersebut di hapus dan diuji ulang.

Tabel 4.16  
Hasil Pengujian Ulang Loading Faktor Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator                                   | Item | Loading Factor |
|---|------|----------------|
| Bekerja pada tempat yang tepat              | Y1.1 | 0.785          |
|   | Y1.2 | 0.616          |
| organisasi dan manajemen                    | Y3.2 | 0.586          |
| supervisi pada pekerjaan yang tepat         | Y4.1 | 0.795          |
|   | Y4.2 | 0.803          |
| Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat | Y5.1 | 0.841          |
|   | Y5.2 | 0.813          |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui kepuasan kerja pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervise pada pekerjaan yang tepat, dan orang yang berada pada pekerjaan yang

tepat. Dari kelima indikator tersebut terdapat satu indikator yang tidak merefleksikan dan membentuk konstruk kepuasan kerja yaitu indikator pembayaran yang sesuai. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut signifikan membentuk kepuasan kerja dengan nilai *loading factor* diatas 0,5. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Y5.1 sebesar 0,841 dan item Y5.2 sebesar 0,813. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan berada pada pekerjaan yang tepat atau yang sesuai dengan keahliannya maka dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

### 3. Variabel lingkungan kerja (Z)

Tabel 4.17  
Hasil Pengujian Loading Faktor Variabel Lingkungan Kerja

| Indikator                   | Item | Loading Factor |
|-----------------------------|------|----------------|
| Pencahayaayan               | Z1.1 | 0.578          |
|                             | Z1.2 | 0.454          |
| Suhu Udara                  | Z2.1 | 0.716          |
|                             | Z2.2 | 0.571          |
| Suara bising                | Z3.1 | 0.588          |
|                             | Z3.2 | 0.443          |
| Penggunaan warna            | Z4.1 | 0.770          |
|                             | Z4.2 | 0.697          |
| Ruang gerak yang diperlukan | Z5.1 | 0.510          |
|                             | Z5.2 | 0.766          |
| keamanan kerja              | Z6.1 | 0.834          |
|                             | Z6.2 | 0.361          |
| hubungan kerja              | Z7.1 | 0.588          |
|                             | Z7.2 | 0.139          |

Sumber: Data diolah 2020

Dari hasil Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa ada beberapa item yang tidak memenuhi syarat sehingga item tersebut di hapus dan diuji ulang.

Tabel 4.18  
Hasil Pengujian Ulang Loading Faktor Variabel Lingkungan Kerja

| Indikator                   | Item | Loading Factor |
|-----------------------------|------|----------------|
| Pencahayaayan               | Z1.1 | 0.823          |
|                             | Z1.2 | 0.712          |
| Suhu Udara                  | Z2.1 | 0.837          |
|                             | Z2.2 | 0.783          |
| Penggunaan warna            | Z4.1 | 0.639          |
| Ruang gerak yang diperlukan | Z5.1 | 0.601          |
|                             | Z5.2 | 0.639          |
| keamanan kerja              | Z6.1 | 0.745          |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja pada penelitian ini terdiri dari 7 indikator yaitu pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan kerja. Ketujuh indikator tersebut merefleksikan dan membentuk konstruk lingkungan kerja. Temuan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa dari ketujuh indikator terdapat dua indikator yang tidak signifikan membentuk lingkungan kerja yaitu indikator suara bising dan indikator hubungan kerja. Indikator dikatakan signifikan apabila nilai *loading factor* diatas 0,5. Suhu udara merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Z2.1 sebesar 0,837 dan pada item Z2.2 sebesar 0,783. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketika seorang karyawan bekerja sangat memperhatikan lingkungan kerjanya terutama dalam hal suhu udara tempat kerjanya.



b. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui setiap konsep dari masing-masing variable laten berbeda dengan variable lainnya. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator pada variable bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variable laten lainnya maka dikatakan valid. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100)

Tabel 4.19  
Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

| Item | Beban Kerja  | Lingkungan Kerja | Kepuasan Kerja |
|------|--------------|------------------|----------------|
| X1.1 | <b>0.622</b> | 0.470            | 0.460          |
| X1.2 | <b>0.761</b> | 0.593            | 0.479          |
| X2.2 | <b>0.795</b> | 0.422            | 0.440          |
| X3.1 | <b>0.835</b> | 0.534            | 0.544          |
| X3.2 | <b>0.737</b> | 0.335            | 0.332          |
| Y1.1 | 0.571        | 0.588            | <b>0.785</b>   |
| Y1.2 | 0.556        | 0.440            | <b>0.616</b>   |
| Y3.1 | 0.347        | 0.204            | <b>0.586</b>   |
| Y4.1 | 0.498        | 0.598            | <b>0.795</b>   |
| Y4.2 | 0.500        | 0.596            | <b>0.803</b>   |
| Y5.1 | 0.384        | 0.480            | <b>0.841</b>   |
| Y5.2 | 0.376        | 0.579            | <b>0.813</b>   |
| Z1.1 | 0.415        | <b>0.823</b>     | 0.568          |
| Z1.2 | 0.418        | <b>0.712</b>     | 0.446          |
| Z2.1 | 0.374        | <b>0.837</b>     | 0.457          |
| Z2.2 | 0.306        | <b>0.783</b>     | 0.410          |
| Z4.1 | 0.611        | <b>0.639</b>     | 0.345          |
| Z5.1 | 0.350        | <b>0.601</b>     | 0.493          |
| Z5.2 | 0.456        | <b>0.639</b>     | 0.518          |
| Z6.1 | 0.650        | <b>0.745</b>     | 0.696          |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* berada diatas nilai *cross loading* lainnya dengan nilai  $\geq 0,5$ . Hal ini

menunjukkan bahwa variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik sehingga *discriminant validity* pada penelitian ini terpenuhi.

c. Mengevaluasi *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria pengukuran validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari nilai konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Jika nilai AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. (Supriyanto dan Mahrani, 2013:101)

Tabel 4.20  
Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

| variabel penelitian | AVE   | $\sqrt{\text{AVE}}$ |
|---------------------|-------|---------------------|
| Beban               | 0.578 | 0.760               |
| Kepuasan            | 0.569 | 0.754               |
| Lingkungan          | 0.529 | 0.727               |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai akar AVE diatas 0,5. Nilai beban kerja  $0,578 \geq 0,5$ . Nilai kepuasan kerja  $0,569 \geq 0,5$ . Nilai lingkungan kerja  $0,529 \geq 0,5$ .

d. Mengevaluasi nilai *composite reliability*

*Composite reliability* menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Nilai *composite* semua variabel  $\geq 0,7$ , maka semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik (Supriyanto

dan Mahrani, 2013:101). Untuk menguji reliabilitas selanjutnya menggunakan nilai *composite reliability* seperti pada table berikut ini :

Table 4.21  
Nilai *Composite Reliability*

| Keterangan       | <i>Composite Reliability</i> | Hasil    |
|------------------|------------------------------|----------|
| Beban Kerja      | 0,872                        | Reliabel |
| Kepuasan Kerja   | 0,901                        | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,899                        | Reliabel |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan *composite reliability* pada Tabel 4.21 telah memenuhi syarat yaitu nilai *composite reliability*  $> 0,70$  yang berarti instrument dalam penelitian ini adalah reliable. Nilai *composite reliability* variabel beban kerja sebesar  $0,872 > 0,70$ . Variabel kepuasan kerja  $0,901 > 0,70$ . Variabel lingkungan kerja  $0,899 > 0,70$

e. Pengujian model struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk, besarnya nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan nilai *R-square* untuk konstruk dependen uji t dan nilai signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Pada penelitian ini terdapat dua variabel dependen yang berarti variable yang mempengaruhi variable lainnya. Variabel laten pada penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.22  
Nilai *R-square*

| Variabel         | <i>R-square</i> |
|------------------|-----------------|
| Kepuasan Kerja   | 0.518           |
| Lingkungan Kerja | 0.388           |

Sumber: Data diolah 2020

Pada Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variable kepuasan kerja sebesar 0,518 dan variable lingkungan kerja sebesar 0,388. *Goodness of Fit Model* diukur menggunakan *Q Square* ( $Q^2$ ). Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Besaran nilai  $Q^2$  memiliki rentan nilai  $0 < Q^2 < 1$  (Supriyanto dan Maharani, 2013:101).

Nilai  $R^2$  masing-masing adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,518)(1 - 0,388)$$

$$Q^2 = 0,705$$

Nilai  $Q^2$  sebesar 0,705 atau 70,5%, kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model sebesar 70,5%. Sedangkan sisanya sebesar 29,5% dijelaskan oleh variable lain yang belum terkandung dalam model penelitian ini.

#### 4.6.2 Hasil pengujian hipotesis (inner model)

Dalam menggunakan software SmartPLS pengujian model structural dan pengujian model hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai *t statistic* yang signifikan pada level 0,05. Berdasarkan kerangka konseptual, maka pengujian model hubungan dan hipotesis antara variabel dapat dilakukan

dengan dua tahapan yaitu pertama dengan pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan kedua pengujian jalur pengaruh mediasi (Supriyanto dan Maharani, 2019:193).

- a. Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variable beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis pengujian pengaruh langsung antara variable dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, nilai t dan probabilitas.

Tabel 4.23  
Pengujian Pengaruh Langsung

| variabel independen | variabel dependen | Original sampel | Sampel mean | Standar deviation | t-statistic | p-value |
|---------------------|-------------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|---------|
| beban kerja         | kepuasan kerja    | 0.280           | 0.319       | 0.191             | 1.464       | 0.144   |
| beban kerja         | lingkungan kerja  | 0.623           | 0.616       | 0.125             | 4.978       | 0.000   |
| lingkungan kerja    | kepuasan kerja    | 0.510           | 0.467       | 0.171             | 2.988       | 0.003   |

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dijelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dengan arah positif. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,623 dengan arah positif. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,510 dengan jalur positif.

### **H1 : pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dengan arah positif. Koefisien jalur positif berarti beban kerja memiliki hubungan searah terhadap kepuasan kerja. Hasil diperoleh nilai t statistic sebesar 6,383 > 1,96 dengan nilai p-value 0,144 > 0,005. Maka beban kerja secara langsung tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berarti **H1 ditolak.**

Tabel 4.24  
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| Varibel                   | Original sampel | Sampel mean | Standar deviation | t-statistic | p-value |
|---------------------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|---------|
| Beban-Lingkungan-Kepuasan | 0.317           | 0.285       | 0.112             | 2.822       | 0.004   |

Sumber: Data diolah 2010

### **H2 : pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan pengujian antara variabel diatas membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung sebesar 0.317. Hasil nilai t statistic sebesar 2,888 > 1,96 dengan nilai p-value sebesar 0,004 < 0,005. Maka beban kerja secara tidak langsung mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti **H2 Diterima.**

b. Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh variable mediasi

Pengujian variabel mediasi menggunakan *sobel test*. *Sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui variabel lingkungan kerja (Z)

Tabel 4.25  
Hasil *Sobel Test*

| Jalur                     | A     | B     | SE <sub>A</sub> | SE <sub>B</sub> | T hitung | Sig   | Ket |
|---------------------------|-------|-------|-----------------|-----------------|----------|-------|-----|
| Beban-Lingkungan-Kepuasan | 4.978 | 2.988 | 0.125           | 0.171           | 16.001   | 0.000 | Sig |

Sumber: Hasil uji sobel online 2020

Gambar 4.5  
Hasil *Sobel Test*

A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

Sobel test statistic: 16.00115663

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Sumber: Hasil uji sobel online 2020

**H3 : Lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui bahwa nilai signifiikansi jalur beban kerja-lingkungan kerja-kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai hitung sebesar  $16,001 > 1,95$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi variable mediasi. Hal ini berarti **H3 Diterima**.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung

Beberapa indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan. Dari hasil pengujian *loading factor* menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tinggi merupakan indikator yang baik bagi variabel beban kerja. Dari nilai *loading factor* tertinggi (0,786) adalah pada indikator jenis pekerjaan yang merupakan indikator paling dominan dalam variabel beban kerja.

Sedangkan pada variabel kepuasan kerja ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhinya yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervise pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Indikator yang paling dominan dalam variabel kepuasan kerja adalah orang yang berada pada pekerjaan yang tepat dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,827.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga beban kerja (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dengan nilai p-value 0,144, yang berarti tidak signifikan dan kedua hubungan variabel ini bersifat positif.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ditemukan bahwa beban kerja secara langsung tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iroth (2017). Hasil penelitian yang diperoleh adalah beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada beberapa karyawan restoran di Manado. Dalam penelitian ini menemukan hal yang berbeda yakni pengaruh positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan masih ada variabel lain yang mempengaruhi beban kerja karyawan seperti variabel lingkungan kerja kerja.

Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Mahendra & Indrawati (2015). Hasil yang diperoleh adalah beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Panca Dewata Denpasar. Jadi, semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika beban kerja karyawan menurun maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterkaitan beban kerja terhadap kepuasan kerja dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Menurut Artadi (dalam Tjibrata, dkk 2017) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua factor yaitu pertama faktor eksternal. Factor eksternal berupa tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor internal. Faktor internal berupa factor *somatic* (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dll) dan factor *psikis* (motivasi, kepercayaan, kepuasan, dll). Hal ini dapat membuktikan bahwa beban kerja secara langsung tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena tidak hanya faktor kepuasan

kerja yang dapat mempengaruhinya melainkan ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hasil dari hipotesis mungkin terjadi dikarenakan PG Kebon Agung merupakan perusahaan produksi gula terbesar di Jawa Timur yang memiliki kapasitas giling mencapai 6.000 tth sehingga karyawan harus bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PG Kebon Agung tergolong tinggi khususnya bagian TUK. Beban kerja pada bagian tersebut dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitasnya. Beban kerja berdasarkan kuantitasnya berupa melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus dalam kurun waktu yang lama sehingga membutuhkan ketelitian yang tinggi untuk menghitung data-data yang masuk dan keluar dari perusahaan pada saat musim panen maupun pasca panen. Data-data masuk dalam perusahaan seperti data hasil penjualan gula dan data keluar seperti data gaji pegawai, biaya produksi, biaya operasional, biaya tanam tebu, dll.

Beban kerja dalam hal kualitas seperti konsentrasi atau ketelitian yang tinggi ketika menghitung angka-angka perusahaan karena pada bagian TUK merupakan salah satu bagian yang mempunyai tanggung jawab terhadap keuangan perusahaan sehingga ketika terjadi kesalahan dalam perhitungan akan berakibat merugikan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan bagian TUK menjelaskan tugas-tugasnya seperti merekap hasil penjualan, CSR, administrasi perusahaan, merekap hasil absensi serta gaji karyawan. Tugas yang berulang-ulang tersebut

menimbulkan kebosanan ketika bekerja sehingga mempengaruhi konsentrasi karyawan.

Dalam pandangan islam setiap orang akan bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penghasilan yang besar untuk kehidupan yang lebih baik. Manusia membutuhkan waktu istirahat yang cukup agar bisa melakukan kegiatan sehari-hari dengan maksimal. Manusia akan merasakan beban hidup baik beban secara fisik maupun beban secara mental. Hal ini sesuai dengan firman Allah Surat Al Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

*“Karena sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan (5),  
“sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan”*

Menurut tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8:496) Allah berfirman: “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut. Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-hasan, dia berkata: Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa, berseraya *“Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan kemudahan, suatu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam *nakirah* (tidak ada ketentuan). Oleh karena itu beliau bersabda, *“satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan”*.

#### 4.7.2 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung

Beban kerja dalam penelitian ini berdasarkan beberapa indikator yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja berdasarkan beberapa indikator yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, supervise pada pekerjaan yang tepat, orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Pada variabel lingkungan kerja, ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhinya yaitu pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan kerja. Dari hasil pengujian *loading factor* menunjukkan bahwa nilai indikator yang tinggi merupakan indikator yang baik bagi variabel lingkungan kerja. Dari nilai *loading factor* tertinggi (0,810) adalah pada indikator suhu udara yang merupakan indikator paling dominan dalam variabel beban kerja.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga beban kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Y) melalui lingkungan kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,317 dengan nilai p-value 0,004, yang berarti signifikan dan kedua hubungan variabel ini bersifat positif artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan melalui lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilajukan oleh Purbaningrat Yo & Surya (2015) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada PT Lianinti Abadi di Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Goh, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui konflik kerja. Dalam penelitian ini menemukan hal yang berbeda yakni beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja karyawan.

Beberapa faktor yang menyebabkan beban kerja menurut Gibson (dalam Chandra & Andriansyah, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu: tekanan waktu, jadwal kerja atau jam kerja, konflik peran, kebisingan, temperature ruangan, *repetitive action*, dan tanggung jawab. Dampak beban kerja sendiri menurut Irawati & Carolina (2017) yaitu kualitas kerja yang menurun, keluhan pelanggan, dan kenaikan tingkat absensi.

Pada karyawan TUK PG Kebon Agung Malang, beban kerja yang dirasakan berupa kejenuhan dan kebosanan, menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan juga merasakan dampak beban kerja seperti mendapat complain dari pelanggan terkait keterlambatan klaim dana karena administrasi yang kurang lengkap. Faktor penyebab beban kerja yang lain dalam penelitian ini adalah

lingkungan kerja sehingga secara tidak langsung beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan merasakan lingkungan kerja yang kondusif, karena ruang kerja yang cukup tidak sempit, sarana prasana memadai dan mendukung, organisasi kerja yang baik. PG Kebon Agung memberlakukan karyawan 8 jam kerja sehari dan menerapkan jam kerja shift ketika masa giling. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik dan mental karyawan dimana karyawan akan merasakan nyaman dengan perlakuan yang diterapkan oleh perusahaan. Hubungan kerja antara rekan kerja dan atasan cukup baik sehingga saling bekerjasama. Atasan memberikan contoh yang baik kepada para karyawan serta memiliki ruang kerja yang bersebelahan dengan bawahan sehingga kebersamaan tetap terjaga.

Menurut Diana (2012:27) islam memandang makhluk (manusia) memiliki kedudukan yang sama, tidak mengenal perbedaan, kasta atau kelas sosial. Manusia hanya saling membantu satu sama lainnya untuk bekerja sama.

Pada surat Al Qashas ayat 77 dijelaskan berbuat baik terhadap sesama, sebagaimana firman Allah SWT berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا  
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik*

*kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS Al Qashas:77)*

Lingkungan kerja yang baik dalam islam menjalin silaturahmi, tolong menolong dan selalu berbuat baik terhadap sesama. Sehingga dengan demikian terciptanya kerja sama yang baik antara atasan maupun bawahan ketika bekerja. Hal tersebut akan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

#### 4.7.3 Lingkungan kerja memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan model analisis jalur *Inner model* pada penelitian ini variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja (a) memiliki nilai koefisien 0,280 dengan signifikansi  $0,144 > 0,005$ . Artinya hubungan kedua variabel ini tidak signifikan. Disisi lain, hubungan variabel beban kerja terhadap lingkungan kerja (b) memiliki nilai koefisien 0,623 dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Artinya hubungan kedua variabel ini signifikan. Begitu juga, hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (c) memiliki nilai koefisien 0,510 dengan signifikansi  $0,003 < 0,005$  yang artinya kedua hubungan tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut: hubungan (a) tidak signifikan, hubungan (d) dan (c) signifikan. Menurut Solimun (2012:35) apabila jalur c dan d terdapat hubungan signifikan, namun jalur a tidak signifikan maka disebut sebagai variabel mediasi sempurna. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja menjadi variabel

mediasi sempurna pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja menjadi variable mediasi. Hasil penelitian Carlisle, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memediasi hubungan antara efektivitas pelatihan dan kinerja. Dalam penelitian ini menemukan hal yang berbeda yakni beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi lingkungan kerja karyawan. Penelitian Raza, dkk (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Parwirosumarto, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang.

Dilihat dari beberapa faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karena banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Herzberg (dalam Busro, 2018:110) menjelaskan ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) faktor psikologis seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap, bakat dan ketrampilan (2) faktor social seperti interaksi sesama karyawan, interaksi dengan atasan (3) faktor fisik

seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan (4) factor finansial seperti system dan besarnya gaji, jaminan social, berbagai tunjangan, promosi dan sebagainya.

Dalam pandangan islam kepuasan kerja seorang karyawan harus bersikap sabar, ikhlas, syukur dan meniatkan segala usahanya untuk beribadah kepada Allah SWT. Sebagai proses ketika bekerja sikap sabar, ikhlas, syukur akan memberikan nilai lebih ketika melakukan pekerjaan. Ketika bekerja dengan rasa sabar dan ikhlas akan menimbulkan sikap syukur dalam melaksanakan setiap tanggung jawab ketika bekerja. Hal ini dikaitkan dengan firman Allah SWT berikut :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan;”Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangatlah pedih” (QS Ibrahim:7)*

Untuk bekerja secara ikhlas dan syukur, maka orang tersebut akan menerima hasil (*output*) yang didapatkan. Orang tersebut akan menerima semua kegagalan maupun keberhasilannya. Ketika seorang bersyukur akan selalu menerima keadaan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable beban kerja secara langsung tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel beban kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PG Kebun Agung Malang
  - a. Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.
  - b. Hendaknya lingkungan kerja di perusahaan harus selalu dijaga dan diperhatikan dengan cara menjaga lingkungan tetap nyaman,

menerapkan lingkungan kerja sesuai dengan standar, serta menjaga hubungan yang baik terhadap atasan maupun terhadap rekan kerja. Selain itu beban kerja yang berlebih menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga ketika diimbangi dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan merasakan beban kerja yang berlebih tersebut membuat karyawan puas dengan hasil kerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat membaca dan memahaminya sehingga menambah wawasan pengetahuan tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek yang berbeda dan menambahkan variabel lain yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Al-Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2007. *Tafsir Al-Aishar Jilid 3*. Jakarta: Darus Sunah Press.
- Amran, Wahida Farah., Gazali, Hazrina., Hashim, Saedahtinnur. (2019). Influence Of Working Environment, Workload And Job Autonomy Towards Job Stress: A Case Of Casual Dining Restaurant Employees In Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 9, No. 5, 2019, Pg. 744 –755
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arwani, Ahmad. (2010). *8 Kunci Sukses Berbisnis: Berbasis Ala Rasulullah SAW*. Jakarta: Inti Media
- Bambang, Kusriyanto. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta Pustaka Binaman Pressindo
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Candra, Riny & Adriansyah, Dodi. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol.6, No.1
- Carlisle, Joanna., Bhanugopan, Ramudu., D’Netto, Brian. (2019). Enhancing Task Performance Through Effective Training: The Mediating Role Of Work Environment And Moderating Effect Of Non-Mandatory Training. *Journal of Business Research* 104 (2019) 340–349
- Departemen Dalam Negeri. Pemendragi No.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Jakarta. 2008
- Diana, Ilfi Nur. (2012). *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Press
- Ellyzar, Nova., Yunus, Mukhlis., Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Volume 1, No.1

- Fajriani, Arie & Septiari, Devi. (2015). Pengaruh Beban Pekerja terhadap Kinerja karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.3, No.1, 74-79
- Ghozali, Imam. (2011). *Structura equation Modeling Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: UNDIP
- Gibson, James L., John M Ivancevich, James H Donnelly. (1995). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Barat: Binapura Aksara
- Goh, Zen W., Ilies, Remus., Wilson, Kelly Schwind. (2015). Supportive Supervisors Improve Employees' Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload on Life Satisfaction via Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Hayes, Bronwyn., Douglas, Clint., Bonner, Ann. (2015). Work Environment, Job Satisfaction, Stress and Burnout Among Haemodialysis Nurses. *Journal Of Nursing Management*, 23(5), pp. 588-598.
- Hidayati, Elly. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Kerja Pada Kantor Pelayanan Pemberdaharaan Negara (KKPN) Kota Malang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang
- Holland, Peter., Tham, Tse Leng., Sheehan, Cathy., Cooper, Brian. (2019). The Impact Of Perceived Workload On Nurse Satisfaction With Work-Life Balance And Intention To Leave The Occupation. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Irawati, Rusda & Carollina, Dini Aimbi. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol, 5. No.1
- Iroth, Anugrah., Lengkong, Victor P.K., dotulong, Lucky O.H. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2098 – 2107
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961

- Nugraha, Made Byu Indra & Surya. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 59-87
- Pawirosumarto, Suharto., Sarjana, Purwanto Katijan., Gunawan, Rachmad. (2017). The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts, Indonesia. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 Iss 3 pp. 308-323
- Purbaningrat Yo, Putu Melati & Surya, Ketut. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 5, 1149-1165
- Raza, Shoaib., Hussain, Muhammad Sajjad., Azeem, Muhammad., Ansari, Noor u lain., Aziz, Khurram. (2017). Workload, Work Stress, Role Conflict, and Workplace Deviant Behavior in Banks: an Empirical Analysis. *European Online Journal of natural and Social Science*. Vol 4, No.4, pp. 701-707
- Rivai, Veitzal & Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press: Jakarta
- Rivai, Veitzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Poltak Ujan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani & Maharani, Vivin. (2013). *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press
- \_\_\_\_\_. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: PT Citra Intans Selaras
- Supriyanto, Achmad Sani & Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Press. Malang.

Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)

Solimun. (2012). *Permodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS*. Fakultas MIPA: Universitas Brawijaya

Terry, George R. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara: Jakarta

Tjiabrata, Fernando Reinhard., Bumanauw, Bode., Dotulog, Luckgoh. (2017). *Pengaruh Beban Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Garda Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 5, No.2

Wexley, Kenneth dan Yuki, Gary.A. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT Rineka Ciptaa. Jakarta

<https://ngalam.co/2017/01/20/sejarah-singkat-pabrik-gula-kebonagung/>

<http://tafsirq.com>

<https://www.ptkebonagung.com>

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2: Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5: Hasil uji SmartPLS
- Lampiran 6: Surat Penelitian
- Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8: Bukti Konsultasi



Lampiran 1: Kuisisioner penelitian

## **KUISISIONER PENELITIAN SKRIPSI**

### **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA DI PG KEBON AGUNG MALANG**

#### **PENGANTAR**

Kuisisioner ini merupakan bagian penting dan sekaligus bagian yang menentukan dalam menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja”. Oleh karena itu penting bagi peneliti untuk memperoleh pendapat dan tanggapan yang aktual sesuai dengan kondisi nyata objek kajian.

Kuisisioner ini terdiri dari empat bagian, yaitu bagian pertama tentang gambaran identitas responden yang memberikan tanggapan/jawaban/pendapat terhadap berbagai aspek yang dikaji dalam penelitian ini. Bagian kedua meliputi gambaran mengenai beban kerja, bagian ketiga gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai, dan bagian keempat mengenai lingkungan kerja.

Dengan mengacu pada bagian-bagian tersebut diharapkan pendapat atau masukan yang diberikan oleh Bapak/Ibu dalam kuisisioner ini dapat dijadikan dasar pengambilan kesimpulan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian skripsi. Mengingat pentingnya pendapat/tanggapan/jawaban dari bapak/Ibu terhadap penelitian skripsi, diharapkan Bapak/Ibu dapat menjawabnya secara jujur, objektif dan sesuai dengan kenyataan yang Bapak/ibu alami atau rasakan selama berada di instansi tersebut.

Atas kerjasama, bantuan dan perhatian Bapak/Ibu disampaikan terimakasih

Malang, 04 Desember 2019

Peneliti

## BAGIAN I

### IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi Bapak/Ibu saat ini :

Nama lengkap :

Jabatan :

No. Hp :

Alamat :

Karakteristik

1. Jenis kelamin

laki-laki       perempuan

2. Usia

<25 tahun       41-60 tahun

26-40 tahun       >60 tahun

3. Pendidikan terakhir

SMU/ sederajat       S1       S3

D3       S2

4. Masa kerja di instansi

0-3 tahun       5-10 tahun

3-5 tahun       <10 tahun

### **Petunjuk Pengisian**

Berikan satu jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom skala penilaian yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan. Responden diminta untuk menilai semua pertanyaan.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

### **BAGIAN II**

#### **BEBAN KERJA**

| No. | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Jam kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan |    |   |    |    |     |
| 2.  | Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu              |    |   |    |    |     |
| 3.  | Pekerjaan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan       |    |   |    |    |     |
| 4.  | Jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan         |    |   |    |    |     |
| 5.  | Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya                      |    |   |    |    |     |
| 6.  | Jenis pekerjaan karyawan sesuai dengan keahliannya               |    |   |    |    |     |

### BAGIAN III

#### KEPUASAN KARYAWAN

| No. | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Karyawan merasa suasana kerja nyaman   |    |   |    |    |     |
| 2.  | Karyawan bangga dengan hasil pekerjaannya  |    |   |    |    |     |
| 3.  | Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan saya                               |    |   |    |    |     |
| 4.  | Karyawan mendapatkan tunjangan   |    |   |    |    |     |
| 5.  | Terdapat kemudahan untuk berkoordinasi dengan atasan                             |    |   |    |    |     |
| 6.  | Menyelesaikan masalah yang dihadapi secara bersama-sama pimpinan dan rekan kerja |    |   |    |    |     |
| 7.  | Saya mendapatkan arahan dan petunjuk dari atasan                                 |    |   |    |    |     |
| 8.  | Atasan memberikan arahan pada karyawan   |    |   |    |    |     |
| 9.  | Saling berkomunikasi antara karyawan satu dengan lainnya                         |    |   |    |    |     |
| 10. | Saling bekerjasama antar karyawan terutama satu devisi                           |    |   |    |    |     |

**BAGIAN IV****LINGKUNGAN KERJA**

| No  | Pernyataan   | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Setiap ruangan terdapat pencahayaan (lampu)  |    |   |    |    |     |
| 2.  | Pencahayaan sesuai dengan standar perusahaan                                       |    |   |    |    |     |
| 3.  | Setiap ruangan terdapat sirkulasi (ventilasi) udara                                |    |   |    |    |     |
| 4.  | Setiap ruangan terdapat kipas angin atau Air Conditioner (AC)                      |    |   |    |    |     |
| 5.  | Ruangan kerja terhindar dari keramaian (suara bising)                              |    |   |    |    |     |
| 6.  | Setiap ruangan kerja menggunakan peredam suara untuk menghindari kebisingan        |    |   |    |    |     |
| 7.  | Warna cat dalam ruangan tidak mencolok (terlalu terang)                            |    |   |    |    |     |
| 8.  | Desain corak dan dekorasi ruangan membuat saya semangat bekerja                    |    |   |    |    |     |
| 9.  | Tempat bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan                          |    |   |    |    |     |
| 10. | Saya bekerja dengan nyaman dan leluasa   |    |   |    |    |     |
| 11. | Saya merasa aman saat bekerja  |    |   |    |    |     |
| 12. | Saya menggunakan alat keamanan ketika bekerja                                      |    |   |    |    |     |
| 13. | Terdapat koordinasi antar divisi untuk mengerjakan pekerjaan yang saling berkaitan |    |   |    |    |     |
| 14. | Saling berkomunikasi antara karyawan satu dengan lainnya                           |    |   |    |    |     |

## Lampiran 2: Tabulasi data hasil kuisisioner

**Varibel Beban Kerja (X)**

| <b>Responden</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1                | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| 2                | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| 3                | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 5        |
| 4                | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 5                | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        |
| 6                | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        |
| 7                | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 8                | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 9                | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 10               | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        | 4        |
| 11               | 5        | 5        | 3        | 5        | 4        | 4        |
| 12               | 5        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        |
| 13               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 14               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 15               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 16               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 17               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 18               | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| 19               | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 20               | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 21               | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        |
| 22               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 23               | 5        | 5        | 3        | 5        | 4        | 4        |
| 24               | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 3        |
| 25               | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| 26               | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 27               | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 5        |
| 28               | 5        | 5        | 3        | 5        | 4        | 4        |
| 29               | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 30               | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        |
| 31               | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| 32               | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        |
| 33               | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        |
| 34               | 4        | 3        | 4        | 3        | 3        | 3        |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 35 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 40 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |



### Kepuasan Kerja (Y)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1         | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 2         | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 3         | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 4         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 5         | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  |
| 6         | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  |
| 7         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 8         | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 9         | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 10        | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  |
| 11        | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  |
| 12        | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 13        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 14        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 15        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 16        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 17        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 18        | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 19        | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 20        | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  |
| 21        | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 22        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 23        | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 24        | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 25        | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 26        | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  |
| 27        | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 28        | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  |
| 29        | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  |
| 30        | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5  |
| 31        | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  |
| 32        | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5  |
| 33        | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  |
| 34        | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3  |
| 35        | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  |
| 36        | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3  |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>37</b> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| <b>38</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| <b>39</b> | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| <b>40</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |



**Lingkungan Kerja (Z)**

| <b>Responden</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>8</b> | <b>9</b> | <b>10</b> | <b>11</b> | <b>12</b> | <b>13</b> | <b>14</b> |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>1</b>         | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         |
| <b>2</b>         | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 4         | 4         | 4         |
| <b>3</b>         | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>4</b>         | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         |
| <b>5</b>         | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 5        | 4         | 4         | 3         | 4         | 4         |
| <b>6</b>         | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 4        | 3        | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         |
| <b>7</b>         | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>8</b>         | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>9</b>         | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>10</b>        | 4        | 4        | 2        | 4        | 3        | 2        | 2        | 3        | 4        | 4         | 3         | 2         | 3         | 5         |
| <b>11</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         |
| <b>12</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>13</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>14</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         |
| <b>15</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>16</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>17</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>18</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         |
| <b>19</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         |
| <b>20</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 2        | 5        | 5        | 5        | 5         | 5         | 4         | 5         | 5         |
| <b>21</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 5         |
| <b>22</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>23</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         |
| <b>24</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>25</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5         | 5         | 5         | 5         | 4         |
| <b>26</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         |
| <b>27</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>28</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         |
| <b>29</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 5         | 4         | 4         |
| <b>30</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 3         | 4         | 5         |
| <b>31</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4         | 5         | 4         | 4         | 4         |
| <b>32</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 4         | 4         | 5         | 5         |
| <b>33</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         |
| <b>34</b>        | 3        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         |
| <b>35</b>        | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 4         | 5         | 5         | 5         | 5         |
| <b>36</b>        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 3        | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>37</b> | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| <b>38</b> | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| <b>39</b> | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| <b>40</b> | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |



## Lampiran 3: Uji Validitas dan Reabilitas

**Varibel Beban Kerja (X)****Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 16.48                      | 4.666                          | .504                             | .808                             |
| X1.2 | 16.78                      | 3.820                          | .595                             | .785                             |
| X2.2 | 16.95                      | 3.792                          | .643                             | .768                             |
| X3.1 | 16.93                      | 3.712                          | .710                             | .746                             |
| X3.2 | 16.78                      | 4.179                          | .594                             | .783                             |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .816             | 5          |

**Variabel Kepuasan Kerja (Y)****Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1.1 | 33.33                      | 10.635                         | .671                             | .820                             |
| Y1.2 | 33.40                      | 11.221                         | .533                             | .833                             |
| Y2.1 | 33.70                      | 10.882                         | .337                             | .861                             |
| Y2.2 | 33.40                      | 11.118                         | .445                             | .841                             |
| Y3.1 | 33.60                      | 11.426                         | .465                             | .839                             |
| Y4.1 | 33.48                      | 10.307                         | .618                             | .823                             |
| Y4.2 | 33.48                      | 9.281                          | .745                             | .807                             |
| Y5.1 | 33.30                      | 10.267                         | .778                             | .810                             |
| Y5.2 | 33.33                      | 10.276                         | .593                             | .826                             |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846             | 9          |

**Varibel Lingkungan Kerja (Z)****Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Z1.1 | 44.80                      | 16.215                         | .501                             | .840                             |
| Z1.2 | 44.75                      | 17.013                         | .393                             | .847                             |
| Z2.1 | 44.78                      | 15.051                         | .654                             | .828                             |
| Z2.2 | 44.80                      | 16.421                         | .507                             | .840                             |
| Z3.1 | 45.15                      | 15.926                         | .486                             | .842                             |
| Z3.2 | 45.70                      | 15.497                         | .353                             | .863                             |
| Z4.1 | 45.03                      | 15.153                         | .684                             | .827                             |
| Z4.2 | 45.20                      | 15.497                         | .585                             | .834                             |
| Z5.1 | 45.05                      | 17.126                         | .398                             | .847                             |
| Z5.2 | 44.93                      | 16.122                         | .694                             | .831                             |
| Z6.1 | 44.98                      | 15.256                         | .736                             | .824                             |
| Z7.1 | 44.95                      | 16.972                         | .471                             | .843                             |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .850             | 12         |

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

**Beban Kerja (X) – Kepuasan Kerja (Y)**

Measures of Association

|       | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-------|------|-----------|------|-------------|
| Y * X | .525 | .276      | .661 | .437        |

**Beban Kerja (X) – Lingkungan Kerja (Z)**

Measures of Association

|       | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-------|------|-----------|------|-------------|
| Z * X | .651 | .424      | .719 | .516        |

**Lingkungan Kerja (Z) – Kepuasan Kerja (Y)**

Measures of Association

|       | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|-------|------|-----------|------|-------------|
| Z * Y | .667 | .445      | .725 | .525        |

Lampiran 5: Hasil uji SmartPLS

**Outer Model**

Convergent validity

|      | BEBAN(X) | KEPUASAN (Y) | LINGKUNGAN (Z) |
|------|----------|--------------|----------------|
| X1.1 |          |              |                |
| X1.1 | 0.662    |              |                |
| X1.2 |          |              |                |
| X1.2 | 0.761    |              |                |
| X2.2 |          |              |                |
| X2.2 | 0.795    |              |                |
| X3.1 |          |              |                |
| X3.1 | 0.835    |              |                |
| X3.2 |          |              |                |
| X3.2 | 0.737    |              |                |
| Y1.1 |          |              |                |
| Y1.1 |          | 0.785        |                |
| Y1.2 |          |              |                |
| Y1.2 |          | 0.616        |                |
| Y3.1 |          |              |                |
| Y3.1 |          | 0.586        |                |
| Y4.1 |          |              |                |
| Y4.1 |          | 0.795        |                |
| Y4.2 |          |              |                |
| Y4.2 |          | 0.803        |                |
| Y5.1 |          |              |                |
| Y5.1 |          | 0.841        |                |
| Y5.2 |          |              |                |
| Y5.2 |          | 0.813        |                |
| Z1.1 |          |              | 0.823          |
| Z1.2 |          |              |                |
| Z1.2 |          |              | 0.712          |
| Z2.1 |          |              |                |
| Z2.1 |          |              | 0.837          |
| Z2.2 |          |              |                |
| Z2.2 |          |              | 0.783          |
| Z4.1 |          |              |                |
| Z4.1 |          |              | 0.639          |
| Z5.1 |          |              |                |
| Z5.1 |          |              | 0.601          |
| Z5.2 |          |              |                |
| Z5.2 |          |              | 0.639          |
| Z6.1 |          |              |                |
| Z6.1 |          |              | 0.745          |

Discriminant validity

|             | <b>BEBAN(X)</b> | <b>LINGKUNGAN(Z)</b> | <b>KEPUASAN (Y)</b> |
|-------------|-----------------|----------------------|---------------------|
| <b>X1.1</b> | 0.662           | 0.470                | 0.460               |
| <b>X1.1</b> | 0.662           | 0.470                | 0.460               |
| <b>X1.2</b> | 0.761           | 0.593                | 0.479               |
| <b>X1.2</b> | 0.761           | 0.593                | 0.479               |
| <b>X2.2</b> | 0.795           | 0.422                | 0.440               |
| <b>X2.2</b> | 0.795           | 0.422                | 0.440               |
| <b>X3.1</b> | 0.835           | 0.534                | 0.544               |
| <b>X3.1</b> | 0.835           | 0.534                | 0.544               |
| <b>X3.2</b> | 0.737           | 0.335                | 0.332               |
| <b>X3.2</b> | 0.737           | 0.335                | 0.332               |
| <b>Y1.1</b> | 0.517           | 0.588                | 0.785               |
| <b>Y1.1</b> | 0.517           | 0.588                | 0.785               |
| <b>Y1.2</b> | 0.556           | 0.440                | 0.616               |
| <b>Y1.2</b> | 0.556           | 0.440                | 0.616               |
| <b>Y3.1</b> | 0.347           | 0.284                | 0.586               |
| <b>Y3.1</b> | 0.347           | 0.284                | 0.586               |
| <b>Y4.1</b> | 0.498           | 0.598                | 0.795               |
| <b>Y4.1</b> | 0.498           | 0.598                | 0.795               |
| <b>Y4.2</b> | 0.500           | 0.596                | 0.803               |
| <b>Y4.2</b> | 0.500           | 0.596                | 0.803               |
| <b>Y5.1</b> | 0.384           | 0.480                | 0.841               |
| <b>Y5.1</b> | 0.384           | 0.480                | 0.841               |
| <b>Y5.2</b> | 0.376           | 0.579                | 0.813               |
| <b>Y5.2</b> | 0.376           | 0.579                | 0.813               |
| <b>Z1.1</b> | 0.415           | 0.823                | 0.568               |
| <b>Z1.1</b> | 0.415           | 0.823                | 0.568               |
| <b>Z1.2</b> | 0.418           | 0.712                | 0.446               |
| <b>Z1.2</b> | 0.418           | 0.712                | 0.446               |
| <b>Z2.1</b> | 0.374           | 0.837                | 0.457               |
| <b>Z2.1</b> | 0.374           | 0.837                | 0.457               |
| <b>Z2.2</b> | 0.306           | 0.783                | 0.410               |
| <b>Z2.2</b> | 0.306           | 0.783                | 0.410               |
| <b>Z4.1</b> | 0.611           | 0.639                | 0.345               |
| <b>Z4.1</b> | 0.611           | 0.639                | 0.345               |
| <b>Z5.1</b> | 0.350           | 0.601                | 0.493               |
| <b>Z5.1</b> | 0.350           | 0.601                | 0.493               |
| <b>Z5.2</b> | 0.456           | 0.639                | 0.518               |
| <b>Z5.2</b> | 0.456           | 0.639                | 0.518               |
| <b>Z6.1</b> | 0.650           | 0.745                | 0.696               |
| <b>Z6.1</b> | 0.650           | 0.745                | 0.696               |

## Validitas reliabilitas

|                      | Cronbach's Alpha | rho_A        | Reliabilitas Komposit | Rata-rata (AVE) |
|----------------------|------------------|--------------|-----------------------|-----------------|
| <b>BEBAN(X)</b>      | <b>0.815</b>     | <b>0.824</b> | <b>0.872</b>          | <b>0.578</b>    |
| <b>LINGKUNGAN(Z)</b> | <b>0.869</b>     | <b>0.875</b> | <b>0.899</b>          | <b>0.529</b>    |
| <b>kKEPUASAN (Y)</b> | <b>0.870</b>     | <b>0.881</b> | <b>0.901</b>          | <b>0.569</b>    |

## Inner Model

## Nilai R square

|                      | R Square | Adjusted R Square |
|----------------------|----------|-------------------|
| <b>LINGKUNGAN(Z)</b> | 0.388    | 0.372             |
| <b>X1</b>            | 0.627    | 0.617             |
| <b>X2</b>            | 0.632    | 0.622             |
| <b>X3</b>            | 0.723    | 0.715             |
| <b>Y1</b>            | 0.574    | 0.563             |
| <b>Y3</b>            | 0.343    | 0.326             |
| <b>Y4</b>            | 0.787    | 0.782             |
| <b>Y5</b>            | 0.778    | 0.772             |
| <b>Z1</b>            | 0.650    | 0.641             |
| <b>Z2</b>            | 0.745    | 0.738             |
| <b>Z4</b>            | 0.408    | 0.393             |
| <b>Z5</b>            | 0.525    | 0.512             |
| <b>Z6</b>            | 0.556    | 0.544             |
| <b>kKEPUASAN (Y)</b> | 0.516    | 0.490             |

## Pengaruh langsung

|                                     | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (  O/STDEV  ) | P Values     |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|--------------|
| <b>BEBAN(X) -&gt; LINGKUNGAN(Z)</b> | 0.623           | 0.616                | 0.125                   | 4.978                     | <b>0.000</b> |
| <b>BEBAN(X) -&gt; X1</b>            | 0.792           | 0.795                | 0.068                   | 11.560                    | <b>0.000</b> |
| <b>BEBAN(X) -&gt; X2</b>            | 0.795           | 0.794                | 0.099                   | 8.007                     | <b>0.000</b> |
| <b>BEBAN(X) -&gt; X3</b>            | 0.850           | 0.850                | 0.052                   | 16.290                    | <b>0.000</b> |
| <b>BEBAN(X) -&gt; kKEPUASAN (Y)</b> | 0.280           | 0.319                | 0.191                   | 1.464                     | <b>0.144</b> |
| <b>LINGKUNGAN(Z) -&gt; Z1</b>       | 0.806           | 0.811                | 0.065                   | 12.387                    | <b>0.000</b> |
| <b>LINGKUNGAN(Z) -&gt; Z2</b>       | 0.863           | 0.866                | 0.050                   | 17.169                    | <b>0.000</b> |
| <b>LINGKUNGAN(Z) -&gt; Z4</b>       | 0.639           | 0.616                | 0.161                   | 3.981                     | <b>0.000</b> |
| <b>LINGKUNGAN(Z) -&gt; Z5</b>       | 0.724           | 0.720                | 0.116                   | 6.264                     | <b>0.000</b> |

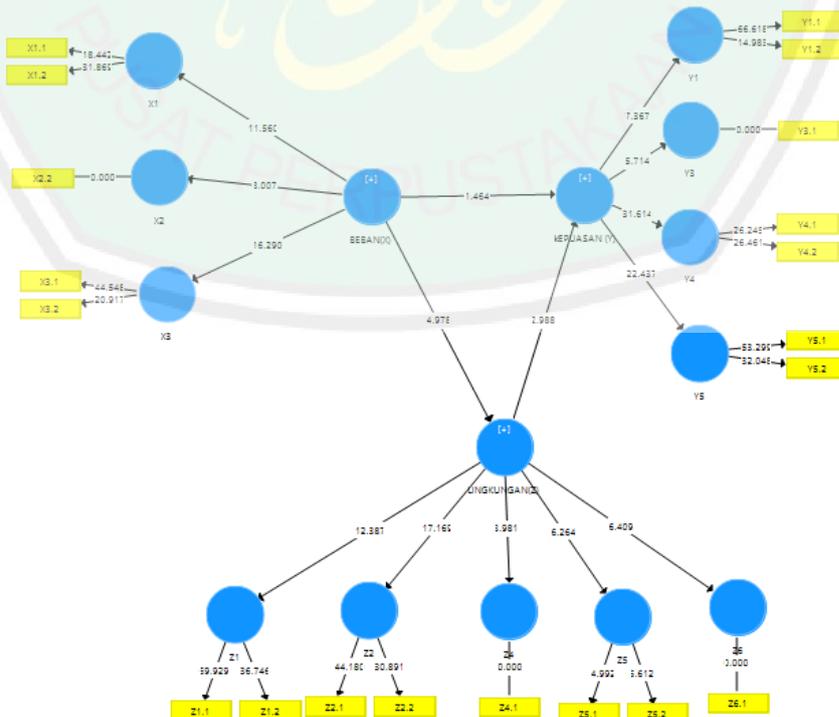
|                                     |       |       |       |        |              |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|--------|--------------|
| LINGKUNGAN(Z)<br>-> Z6              | 0.745 | 0.727 | 0.116 | 6.409  | <b>0.000</b> |
| LINGKUNGAN(Z)<br>-> KEPUASAN<br>(Y) | 0.510 | 0.467 | 0.171 | 2.988  | <b>0.003</b> |
| KEPUASAN (Y) -<br>> Y1              | 0.758 | 0.748 | 0.103 | 7.367  | <b>0.000</b> |
| KEPUASAN (Y) -<br>> Y3              | 0.586 | 0.587 | 0.103 | 5.714  | <b>0.000</b> |
| KEPUASAN (Y) -<br>> Y4              | 0.887 | 0.890 | 0.028 | 31.614 | <b>0.000</b> |
| KEPUASAN (Y) -<br>> Y5              | 0.882 | 0.885 | 0.039 | 22.437 | <b>0.000</b> |

Pengaruh tidak langsung

|   | Sampel<br>Asli (O) | Rata-rata<br>Sampel<br>(M) | Standar<br>Deviasi<br>(STDEV) | T Statistik ( <br>O/STDEV  ) | P<br>Values  |
|---|--------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------|
| BEBAN(X) -><br>KEPUASAN (Y) -><br>Y1                      | 0.212              | 0.243                      | 0.152                         | 1.396                        | <b>0.163</b> |
| LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y1                | 0.386              | 0.347                      | 0.131                         | 2.945                        | <b>0.003</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y1 | 0.240              | 0.214                      | 0.093                         | 2.600                        | <b>0.010</b> |
| BEBAN(X) -><br>KEPUASAN (Y) -><br>Y3                      | 0.164              | 0.186                      | 0.120                         | 1.364                        | <b>0.173</b> |
| LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y3                | 0.299              | 0.274                      | 0.113                         | 2.641                        | <b>0.009</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y3 | 0.186              | 0.166                      | 0.070                         | 2.640                        | <b>0.009</b> |
| BEBAN(X) -><br>KEPUASAN (Y) -><br>Y4                      | 0.248              | 0.284                      | 0.169                         | 1.467                        | <b>0.143</b> |
| LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y4                | 0.452              | 0.417                      | 0.155                         | 2.926                        | <b>0.004</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y4 | 0.282              | 0.254                      | 0.102                         | 2.752                        | <b>0.006</b> |
| BEBAN(X) -><br>KEPUASAN (Y) -><br>Y5                      | 0.247              | 0.281                      | 0.168                         | 1.473                        | <b>0.141</b> |

|   |       |       |       |       |              |
|---|-------|-------|-------|-------|--------------|
| LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y5                | 0.450 | 0.416 | 0.156 | 2.874 | <b>0.004</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y) -><br>Y5 | 0.280 | 0.254 | 0.103 | 2.705 | <b>0.007</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> Z1                    | 0.502 | 0.501 | 0.115 | 4.374 | <b>0.000</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> Z2                    | 0.537 | 0.533 | 0.112 | 4.803 | <b>0.000</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> Z4                    | 0.398 | 0.391 | 0.125 | 3.189 | <b>0.002</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> Z5                    | 0.451 | 0.448 | 0.123 | 3.673 | <b>0.000</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> Z6                    | 0.464 | 0.458 | 0.118 | 3.937 | <b>0.000</b> |
| BEBAN(X) -><br>LINGKUNGAN(Z) -<br>> KEPUASAN (Y)          | 0.317 | 0.285 | 0.112 | 2.822 | <b>0.004</b> |

Model hasil penelitian



Lampiran 6: Surat Penelitian

 **PT KEBON AGUNG**  
**PABRIK GULA KEBON AGUNG**  
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No : AE/19. 091

Kepada :  
Yth. Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Jl. Gajayana 50 . Malang

**Perihal : Ijin Penelitian Skripsi**  
Surat Sdr. No. B-1696/FEK.1/PP.00.9/10/2019

Dengan hormat,  
Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Penelitian yang akan dilaksanakan Mahasiswa/i saudara:

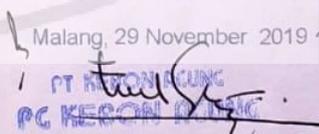
| NO. | NAMA               | PROGRAM STUDI |
|-----|--------------------|---------------|
| 1.  | Yuli Dwi Fatmawati | Manajemen     |

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian dapat dimulai pada **09 Januari 2020 sampai dengan 08 Februari 2020** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Penelitian diluar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Penelitian tersebut kepada Perusahaan.

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 29 November 2019

  
**Hendro Setiawan**  
Pemimpin

NG/Wn.3/Sr/Bis/ Penelitian





PT KEBON AGUNG  
**PABRIK GULA KEBON AGUNG**

Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

**SURAT KETERANGAN**

No. AX/20. 003

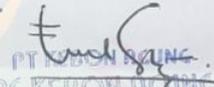
Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa/i **Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**.

| NO | NAMA               | PROGRAM STUDI |
|----|--------------------|---------------|
| 1. | Yuli Dwi Fatmawati | Manajemen     |

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di PG. Kebon Agung Malang pada tanggal **09 Januari 2020 sampai dengan 08 Februari 2020**.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan harap yang berkepentingan maklum. Terima kasih.

Malang, 11 Februari 2020

  
PT KEBON AGUNG  
PG KEBON AGUNG  
**Hendro Setiaji**  
Pemimpin

NK/Wr. 3/Suket/2020



Scanned with  
CamScanner



SNI



## Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian

### Ruang Kerja bagian TUK PG Kebon Agung Malang



### Pengisian kuisioner oleh salah satu karyawan TUK PG Kebon Agung Malang



### Wawancara dengan salah satu kajryawan TUK PG Kebon Agung Malang



Lampiran 8: Bukti Konsultasi

**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Yuli Dwi Fatmawati  
NIM/Jurusan : 16510018/Manajemen  
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E. S.Sos., M.Si., M.M  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja Karyawan Pada PG Kebon Agung Malang

| No. | Tanggal          | Materi Konsultasi     | Tanda Tangan Pembimbing |
|-----|------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1   | 1 September 2019 | Pengajuan Outline     | 1.                      |
| 2   | 7 Oktober 2019   | Proposal              | 2.                      |
| 3   | 2 Desember 2019  | Revisi & Acc proposal | 3.                      |
| 4   | 13 Februari 2020 | Seminar proposal      | 4.                      |
| 5   | 20 Februari 2020 | Acc proposal          | 5.                      |
| 6   | 9 Maret 2020     | Skripsi Bab 1-v       | 6.                      |
| 7   | 11 maret 2020    | Revisi & Acc skripsi  | 7.                      |
| 8   | 12 Maret 2020    | Acc keseluruhan       | 8.                      |

Malang, 12 Maret 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
NIP 196708162003121001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MAILIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341)558881 Faksimile (0341) 55881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yuli Dwi Fatmawati  
NIM : 16510018  
Handphone : 085608027387  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Email : yulidwi51@gmail.com  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Lingkungan Kerja Pada PG Kebon Agung Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 21%             | 21%              | 2%          | 17%           |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 April 2020  
**UP2M**

**Zuraidah, S.E., M.SA  
19761210 200912 2 001**

ORIGINALITY REPORT

**21%**  
SIMILARITY INDEX

**21%**  
INTERNET SOURCES

**2%**  
PUBLICATIONS

**17%**  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a><br>Internet Source | 16% |
| 2 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta<br>Student Paper                                  | 1%  |
| 3 | <a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a><br>Internet Source           | 1%  |
| 4 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source                     | 1%  |
| 5 | <a href="http://ejournal.ukrida.ac.id">ejournal.ukrida.ac.id</a><br>Internet Source       | 1%  |
| 6 | <a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a><br>Internet Source                 | 1%  |
| 7 | Submitted to Loughborough University<br>Student Paper                                     | 1%  |
| 8 | <a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a><br>Internet Source           | 1%  |

## BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Yuli Dwi Fatmawati  
Tempat, tanggal lahir : Tulungagung, 02 Juli 1997  
Alamat Asal : Kelurahan Kedungsoko, Kecamatan/Kota Tulungagung  
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijaga Dalam No.1, Lowokwaru, Kota Malang  
Nomor Hanphone : 085608027387  
Email : Yulidwi51@gmail.com

### Pendidikan Formal

2002-2004 : TK Al-Khodijah Kedungskoko  
2004-2010 : SDN 02 Kedungsko  
2010-2013 : MTsN 01 Tulungagung  
2013-2016 : MAN 02 Tulungagung  
2016-2020 : Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### Pendidikan Non Formal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2016-2017 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### Pengalaman Organisasi

2018-2019 : Bendahara Asisten Laboratorium Ekonomika dan Bisnis Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2018-2019 : Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
2018-2019 : Anggota Generasi Baru Indonesia (GEnBI) KOMisariat UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 06 Maret 2020

Yuli Dwi Fatmawati