

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUARA KAYU SENGON, JATILAWANG**



Oleh :

CHIPTA FATANIA

NIM 17612011013

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2022

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUARA KAYU SENGON, JATILAWANG**

Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Strata Satu (S1)
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap

Oleh :

CHIPTA FATANIA
NIM 17612011013

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI
CILACAP
2022**


SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUARA KAYU SENGON, JATILAWANG.

Oleh :

CHIPTA FATANIA
NIM 17612011013

Disetujui Untuk Ujian Skripsi Pada Tanggal :

Pembimbing I



Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Yudi Agus Setiawan, M.M.
NIDN. 0618088701

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **CHIPTA FATANIA**
NIM : 17612011013
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :


Sabtu, 26 Februari 2022

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

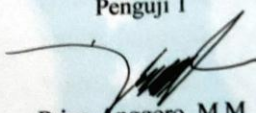
Cilacap, 26 Februari 2022

Dewan Sidang


Ketua


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081


Penguji 1


Priyo Anggoro, M.M
NIK. 41230714083

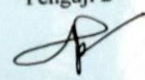
Pembimbing



Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Sekretaris


Hasan Muzaki, M.M
NIK. 41230714050

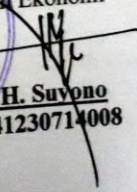
Penguji 2


Hasan Muzaki, M.M
NIK. 41230714050
Ass. Pembimbing


Yudi Agus Setiawan, M.M
NIK. 41230714112



Mengetahui,
Dekan Ekonomi


Drs. H. Suyono
NIK. 41230714008

SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUARA KAYU SENGON, JATILAWANG.

Oleh :

CHIPTA FATANIA
NIM 17612011013


Disetujui dan Disahkan :

- | | | |
|---|------------------------|---------|
| 1. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101 | Pembimbing I/ Penilai | (.....) |
| 2. Yudi Agus Setiawan, M.M.
NIDN. 0618088701 | Pembimbing II/ Penilai | (.....) |
| 3. Priyo Anggoro, S.Sos.,M.M.
NIDN. 0604108401 | Penguji I/ Penilai | (.....) |
| 4. Hasan Muzaki, M.M
NIDN. 0625118401 | Penguji II/ Penilai | (.....) |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali


Suwono, S.E., M.Si.
NIDN. 0630106503

Scanned by TapScanner

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chipta Fatania
NIM : 17612011013
Jenjang : S-1
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali
Judul Skripsi : *“Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang”*

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan penelitian sendiri. tidak ada unsur plagiasi kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya, serta yang tertulis dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya indikasi dari unsur tersebut di atas, maka penulis bersedia menerima sanksi dan diproses sebagaimana mestinya. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa adanya unsur pemaksaan dari pihak manapun

Cilacap, 26 Februari 2022
Yang membuat pernyataan


Chipta Fatania
17612011013

MOTTO

Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyempurnakan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah dzikir. Mencari ilmu adalah jihad.

Imam Al Ghazali

Waktu lebih berharga dari pada uang. Anda bisa meraih uang lebih, tetapi Anda tidak bisa meraih tambahan waktu

Jim Rohn

Jangan membandingkan hidupmu dengan hidup orang lain. Kamu hanya tidak tahu apa yang terjadi dibalik layar mereka.

Cftania99

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang” dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam di sampaikan kepada nabi besar Muhammad SAW . Para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia. Skripsi ini ditulis untuk melengkapi persyaratan proses penyelesaian studi penulis, di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Starta 1 (S1). Penyelesaian skripsi ini tidak akan terlaksanakan tanpa adanya dukungan, kerjasama, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. KH. Nasrulloh, M.H. Selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.
2. Bapak Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.
3. Bapak Suwono, M.Si. Selaku kepala program studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga akhir pendidikan.
4. Ibu Dina Prasetyaningrum, M.M. Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Yudi Agus Setiawan, M.M. Selaku dosen pembimbing II, memberikan arahan, kritik, saran dan bimbingan dengan penuh kesabaran hiingga skripsi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Priyo Anggoro, M.M. Selaku penguji I dan Bapak Hasan Muzaki, M.M. Selaku penguji II siding skripsi, yang memberikan kesempatan waktu untuk menguji hasil penelitian.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi yang dengan ketulusan hati telah memberikan ilmunya dan pengetahuannya, sehingga dapat digunakan oleh penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan memberi informasi mengenai kefakultasan.
8. HRD PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang yang telah memberikan izin, baik akses dan pengambilan data, terutama kepada Bapak Agus Ratmoko yang telah memberikan informasi data terkait penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Kuswanto dan Ibu Siti Mubarakah yang telah memberikan restu dan dukungannya baik moral dan materi, terimakasih atas cinta kasihnya yang tak terhingga, untuk adik penulis Chipta Olief Fina harus tetap semangat dalam menuntut ilmu.
10. Tofik Nur Hidayat, calon pendamping hidup penulis yang selalu sabar dan selalu menjadi pendengar keluh kesah penulis selama menyelesaikan tugas akhir.
11. Sahabat-sahabat saya, Aas, Wera, Julis, Yesi, Fita, Nunik, Ita, yang telah menyisihkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritikan dan saran demi sempurnanya skripsi ini. Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 26 Februari 2022

Penulis

RINGKASAN

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja, pemberian upah dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Upah yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan bagian produksi di PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang Rp. 1.430.000,-. Adapun data jumlah produksi pada tahun 2021 terus mengalami peningkatan pada Bulan Mei-Juli 2021.

Objek penelitian ini adalah PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Perusahaan ini bergerak dibidang industri perkayuan yang berlokasi di Desa Margasana, Kecamatan Jatilawang, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah dengan memproduksi Plywood. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan penelitian berupa kuesioner dengan sampel 80 karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan uji t bahwa : variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain menggunakan uji t juga menggunakan uji simultan (uji F) bahwa variabel beban kerja dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat diterima.

Implikasi dan kesimpulan diatas yaitu perusahaan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang bisa mengurangi beban kerja kepada karyawan, agar karyawan perusahaan tidak mengejar kuantitas produk tapi mengedepankan kualitas. Upaya yang dilakukan adalah perusahaan memberikan motivasi karyawan dengan cara insetif dan promosi jabatan.

Kata Kunci : Beban kerja, Upah, Kepuasan kerja, Karyawan

SUMMARY

This study took the title “The Effect of Workload and Wages on Employee Job Satisfaction at PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang”. This study aims to determine the effect of workload, wages and job satisfaction of employees at PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Wages provided by the company for employees for employees of the production division at PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang Rp. 1.430.000,-. The data on the number of production in 2021 continues to increase in May-July 2021.

The object of this research is PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang this company is engaged in the timber industry, which is located in Margasana Village, Jatilawang District, Banyumas Regency, Central Java Province by producing plywood. The data source used is primary data secondary data with research in the form of a questionnaire with a sample of 80 employees of PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

Based on the results of research and data analysis using the t test that the workload variable affects job satisfaction and wage variable affects job satisfaction. In addition to using the t test, it also uses a simultaneous the (F test) that the workload and wages variables together have an influence on the job satisfaction of employees of PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang is acceptable.

The implications and conclusions above are the company PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang can reduce the workload for employees so that employee the company does not pursue product quantity but prioritize quality, effort what is

being done is the company provides employee motivation by incentives and promotions.

Keywords : workload, wages, job satisfaction, employees

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN	ix
SUMMARY	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Ruang Lingkup Masalah.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN	
A. Telaah Pustaka.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
a. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Beban Kerja	14
a. Pengertian Beban Kerja	14
b. Jenis Beban Kerja	15
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja	16
d. Efek Beban Kerja.....	17
e. Indikator Pengukuran Beban Kerja	18
3. Upah	19
a. Pengertian Upah	19
b. Sistem Pengupahan secara Umum	22
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	23
d. Fungsi Upah.....	23
e. Tujuan Pemberian Upah.....	25

f. Indikator Upah	27
4. Kepuasan Kerja.....	28
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	28
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	29
c. Penyebab Kepuasan Kerja.....	30
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	32
B. Kerangka Berpikir.....	33
C. Paradigma Penelitian.....	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	37
1. Waktu.....	37
2. Jenis Data.....	38
3. Populasi dan Sampel.....	39
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	42
1. Definisi Konseptual.....	42
2. Operasional Variabel.....	43
C. Teknik Analisis Data.....	44
1. Teknik Pengumpulan Data.....	44
2. Skala Pengukuran Variabel.....	45
3. Model Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	54
1. Sejarah PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.....	54
2. Visi dan Misi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.....	54
3. Struktur organisasi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.....	55
B. Analisis Data.....	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Realiabilitas.....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4. Uji Hipotesis.....	64
C. Pembahasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	
A. Simpulan.....	70
B. Implikasi.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	
BIODATA PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Produksi <i>Plywood</i> Tahun 2021.....	4
Table 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Bagian Produksi.....	5
Tabel 3.1 <i>Time Schedule</i> Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan PT. Muara Kayu Sengon.....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.4 Pengaturan <i>Skala Likert</i>	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Beban kerja.....	56
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pemberian Upah.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas Beban Kerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Pemberian Upah.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 3.1 Tenaga Kerja PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang menurut Pendidikan Terakhir.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada didalam perusahaan. Meskipun banyak sumber daya yang tersedia didalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan. Pada saat ini, perubahan lingkungan bisnis sulit diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Menurut Ndraha dalam Sinambela (2019) sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Salah satu aspek utama sumber daya manusia yang berpengaruh adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tangkap, kualitas dan layanan. Setiap karyawan yang bekerja tentu saja sangat menginginkan kepuasan yang maksimal. Salah satu mencapai kepuasan kerja yang maksimal, karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan akan menghadapi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban pekerja. Menurunnya kepuasan kerja karyawan juga dari faktor gaji atau upah. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Upah merupakan suatu permintaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa pada penerima jasa. Pengertian upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30): upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Penetapan UMK tahun 2022 berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan, dimana formula perhitungan dan datanya sudah baku. UMK Kabupaten/ Kota Banyumas Tahun 2022 Rp. 1.983.261,-, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kepuasan kerja karyawan, salah satunya harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan.

Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu perusahaan harus tepat waktu memberikan upah kepada karyawan. Disamping itu faktor upah atau gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kepuasan kerja karyawan. Dengan pemberian upah, diharapkan karyawan dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik sehingga, seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai oleh perusahaan.

PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang bergerak dibidang industri perkayuan sejak Bulan Desember Tahun 2013 tepatnya berlokasi di Desa Margasana, Kecamatan Jatilawang, Kabupaten Banyumas dengan memproduksi *Barecore*. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan

bahan setengah jadi untuk diekspor ke beberapa negara antara lain Negara China, Korea dan Jepang. Dimulai pada Tahun 2017 PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang memproduksi *Plywood* dikarenakan melemahnya harga nilai jual produk *Barecore* kemudian PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang beralih dengan memproduksi *Plywood* sampai sekarang. Produksi *Plywood* dikirim ke kota Jakarta, Bandung dan Surabaya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi hasil produksi *plywood* tahun 2021

NO.	BULAN	TOTAL	
1.	Januari	1.812,21	m3
2.	Februari	1.380,59	m3
3.	Maret	2.075,89	m3
4.	April	2.041,20	m3
5.	Mei	1.258,61	m3
6.	Juni	1.932,98	m3
7.	Juli	2.561,75	m3
8.	Agustus	2.371,95	m3
9.	September	2.100,48	m3
10.	Oktokber	2.101,77	m3
11.	November	1.795,91	m3
12.	Desember	1.616,42	m3
Jumlah		23.049,76	m3

(Sumber: PT. Muara Kayu Sengon, 2021)

Dalam rangka mencapai visi dan misinya PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang karyawan harus memproduksi dengan baik agar menghasilkan kayu lapis yang berkualitas guna memenangkan pasar lokal maupun global.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan bagian produksi pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan disebabkan upah yang dirasakan oleh

karyawan belum sesuai UMK Kabupaten dan upah karyawan yang sering telat atau tidak tepat waktu. Upah Karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang bagian produksi Rp. 1.430.000,-. Karyawan bagian produksi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang banyaknya keluhan antara pekerjaan yang sering diroling di bagian lainnya. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target, sehingga ada 20 karyawan yang harus melaksanakan pekerjaan penuh. Karyawan merasa terbebani target-target produksi yang berlebihan. Jam kerja karyawan bagian produksi ada 2 shif yaitu pagi dan malam. Karyawan melakukan pekerjaannya 8 jam, adapun karyawan produksi bagian *Glue Spieder* (GS) melakukan pekerjaannya 12 jam per hari.

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja bagian Produksi

No.	Bagian	Total Karyawan	Jumlah Shift	Jumlah Jam Kerja
1.	Rotaly	56	2	8
	Paching	1	1	8
2.	Press Drayer	20	2	8
3.	Boiler	24	2	8
4.	Klin Drayer	20	1	8
	Palet	3	1	8
	Bm	2	1	8
5.	Repair	3		
	Short core	43	1	8
	Long core	40	2	8
	Faceback	40	2	8
	Setting faceback	8	2	8
6.	Glue	2		
	Glue Spieder	20	2	8 + 4
	Glue Mixer	4	2	8
7.	Could Press	4	2	8
8.	Revisi Basah	36	2	8
9.	Hot Press	20	2	8
10.	Dempul Blok Inti	27	2	8

11. Kalibrasi	6	2	8
12. Sizer Sander	10	2	8
13. Finishing	2		
Dempul Finish	8	2	8
Greading	5	2	8
Packing/Sisipan	10	2	8
Jumlah	414		

(Sumber : PT. Muara Kayu Sengon, 2022)

Maka dari itu berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, penulis mengajukan judul *“Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang?
2. Apakah terdapat pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai :

1. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.
2. Mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

3. Mengetahui apakah beban kerja dan upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka untuk menghindari terjadinya *interpretasi* terhadap judul dan masalah pokok yang akan diungkapkan dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian yaitu pada "*Pengaruh Beban Kerja dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang*".

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil, juga sebagai untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang dimiliki obyek yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan solusi tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjukkan aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian unit yang biasanya mengurus Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*”. Menurut Noe dalam Kasmir (2017:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagaimana mengetahui perilaku, sikap dan kinerja melalui kebijakan dan sistem yang dimilikinya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Menurut Stoner dalam Sinambela (2019:8), “manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. pelatihan dan pengembangan promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional menurut Ndraha dalam Sinambela (2019:9).

Menurut Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang sangat strategi dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki peran sangat strategis dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya

manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sementara itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan organisasinya.

Kegiatan dibidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dari evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Simamora dalam Sinambela (2019:14) menjelaskan bahwa 4 tujuan sumber daya manusia, yaitu:

1) Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat setara meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah-masalah yang mereka hadapi.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi sumber daya manusia dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi dengan cara :

- a) Meningkatkan produktivitas organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya tenaga kerja.
- c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai.
- d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang hubungan perburuhan dengan menyediakan

kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap berbagai hak pegawai.

- e) Membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.
- f) Menyediakan pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan baik untuk organisasi.
- g) Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai.
- h) Menyampaikan berbagai kebijakan yang ditetapkan kepada sumber daya manusia.
- i) Membantu mempertahankan berbagai kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial.
- j) Mengelola perubahan sehingga dapat saling menguntungkan bagi pegawai, kelompok, organisasi dan masyarakat.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika teknologi sudah canggih, tetapi sumber daya manusia tidak mampu mengelola teknologi tersebut maka, sumber daya manusia yang tersedia akan menjadi pemborosan.

4) Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap sumber daya manusia

yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karenanya, setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kumar dalam Prasetio, et.al (2021:10) menjabarkan bahwa dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdapat tiga fungsi, yaitu :

1) Fungsi manajemen

Menunjukkan bahwa manajer sumber daya manusia adalah bagian dari anggota manajemen lainnya yang menjalankan fungsi manajerial.

2) Fungsi operasional

melakukan tugas-tugas spesifik unit sumber daya manusia mulai dari rekrutmen, pengembangan, kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia sampai dengan pensiun.

3) Fungsi penasehat

Memberikan nasihat kepada pimpinan organisasi dan manajer lain dari divisi-divisi tertentu terkait spesialisasinya dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah “sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”. Menurut PERMENDAGRI No. 12 Tahun 2008, Beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu”. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Munandar dalam Mulyani, et.al (2022:11) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kebutuhan sumber daya manusia dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian, hal ini itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi definisi negatif atau sesuai standar.

Sedangkan analisis beban kerja adalah proses dalam menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Saputra (2022:72) Beban kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan dalam menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

b. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat 2 (dua) jenis beban kerja yaitu, sebagai berikut:

1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2) Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya. Dikemukakannya beberapa definisi diatas, maka dapat di nyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh pegawai dan waktu/batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh,

status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (Faktor Psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a) Lingkungan kerja
- b) Tugas-tugas fisik
- c) Organisasi kerja

d. Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Fadilla (2021:20) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Bertambahnya target perusahaan yang harus dicapai, maka akan bertambahnya beban kerja para karyawan perusahaan tersebut. Sedangkan apabila beban kerja terus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

e. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan waktu volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

3. Upah

a. Pengertian Upah

Menurut Filippo dalam Hasibuan (2018: 119) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga diri tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Menurut putra et.al (2022:15) Upah adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha, pekerja/buruuh serta pemerintah. Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan

sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Upah memberikan peran penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja.

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan orang lain atau untuk perusahaan ataupun organisasi. Tanpa upah tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan organisasi ataupun perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, upah merupakan suatu hal yang sangat penting.

Pemberian upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka para tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Upah adalah suatu permintaan sebagai imbalan dan pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Sistem pengupahan, digolongkan berdasarkan

waktu, kesatuan hasil atau berdasarkan premi atau borongan. Penentuan upah biasa dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria berikut ini :

- 1) Biaya hidup
- 2) Produktivitas
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Skala upah yang berlaku
- 5) Ketentuan pemerintah

Terdapat beberapa prinsip pengupahan kepada karyawan yang harus diikuti, sebagai berikut :

- 1) Upah yang diberikan harus cukup
- 2) Upah yang diberikan harus adil
- 3) Upah yang diberikan harus tepat waktu
- 4) Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga barang pasar
- 5) Sistem pembayaran upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

Salah satu patokan dalam pemberian upah adalah berdasarkan upah minimum. Upah minimum adalah upah standar yang akan diberikan kepada pihak pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah atas perjanjian bersama antar pihak buruh dengan pengusaha/perusahaan yang dilandasi oleh undang-undang yang berlaku bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan

pekerja dan mencapai tujuan perusahaan yang berlaku dalam skala waktu tertentu.

Pengertian upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30): upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Sistem Pengupahan Secara Umum

Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. dalam pemberian gaji atau upah suatu perusahaan dapat melihat beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta yang akan dicapai. Terdapat beberapa pergolongan upah menurut Hasibuan (2018: 124) yaitu :

1) Upah Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.

Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Upah Sistem Hasil

Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan atau terjun oleh pekerja.

3) Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Tinggi rendahnya pemberian upah menurut Hasibuan (2018: 127) dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Serikat pekerja
- 3) Kemampuan untuk membayar
- 4) Produktivitas
- 5) Biaya hidup
- 6) Pemerintan

d. Fungsi Upah

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi dan tujuan pengupahan. Secara umum fungsi upah sebagai berikut :

- 1) Upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien adanya sistem daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini upah dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dari pekerjaan-pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Sistem upah ini memungkinkan para pekerja akan bergerak pindah dari pekerjaan yang upahnya lebih sedikit ke pekerjaan yang upahnya relatif tinggi dari pekerjaan dengan upah kurang memuaskan ke pekerjaan dengan upah yang memuaskan. Dapat juga dibuat hubungan bahwa upah lebih tinggi berarti pekerjaan lebih produktif dan upah memuaskan kemungkinan perusahaan menepati kinerja karyawan memuaskan.
- 2) Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang dipekerjakannya benar-benar menjadi aset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan. Di sisi lain, keberadaan tenaga kerja sebagai faktor produksi hendaknya tetap dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor

produksi lainnya. Cara demikian memungkinkan pemilik perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang setinggi-tingginya dari penggunaan tenaga kerja sebagai aset dan penempatan karyawan di sisi lain sebagai partner perusahaan. Para pekerja bagaimanapun berhak mendapat imbalan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kinerja yang diberikannya. Alokasi biaya untuk karyawan per unit produksi tergantung pada produktivitas dan kinerjanya dan kinerja yang semakin tinggi dalam jangka panjang maupun jangka pendek justru memungkinkan semakin berkurangnya alokasi biaya per unit produksi yang dihasilkannya.

- 3) Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas pertumbuhan ekonomi agregat.

e. Tujuan Pemberian Upah

- 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan upah dan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program upah ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan

lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program upah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

f. Indikator Upah

Menurut Lukman dalam Bramsyah (2021:47), pengupahan perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel upah tersebut diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Sistem pengupahan secara terbuka

pemberian upah yang diberikan secara langsung atau transparan dan tidak ditutup-tutupi.

2) Sistem upah menurut kinerja

Pemberian upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam bekerja.

3) Sistem upah menurut senioritas

Pemberian upah yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai yang sudah menguasai bidang pekerjaan yang cukup lama sehingga bisa mendapat upah lebih dari yang dibawahnya.

4) Sistem upah menurut kebutuhan

Pemberian upah yang diberikan jika kebutuhan pokok semakin meningkat dan disesuaikan dengan keadaan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang timbul dan dirasakan oleh seseorang pegawai dari tempatnya bekerja ataupun dari suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Locke, “kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan oleh seorang pekerja atas pekerjaan mereka, hal ini dapat menunjukkan bahwa sejauh mana individu merasakan hasil yang sesuai dari yang mereka harapkan dari suatu pekerjaan sehingga nantinya akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan”. Menurut Wexlay dalam Indrasari (2017:38) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasa.

Menurut Afandi (2018:74). Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh

pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat didefinisikan dari rendahnya produktivitas kerja, dan rendahnya komitmen pada organisasi. kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Harold dalam Sinambela, (2019:309) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- 1) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai, faktor fisik dengan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, saran dari teman kerja, emosi dengan situasi kerja.

- 2) Faktor individu yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
- 3) Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sinambela (2019:310) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksud bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan kesempatan pada individu untuk mempengaruhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa keputusan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harap lebih besar dari pada yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaiknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan *Value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5) Komponen Generik (*Dispositional / Genetic Components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja. Sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasa adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerja. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga keefektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendekati permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerja yang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

2. Pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mampu bekerja dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan upah dengan tepat waktu demi meningkatkan dan mampu menjaga kesemangatan kerja karyawan dan memiliki rasa kepuasan terhadap kerjanya. Apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, sehingga menurunnya semangat kerja karyawan dan mengakibatkan karyawan tidak merasa puas dengan hasil yang diinginkan. Peran serta upah sangat penting bagi karyawan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan. Karyawan “sangat merasakan upah, sehingga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai hasil kerja mereka”.

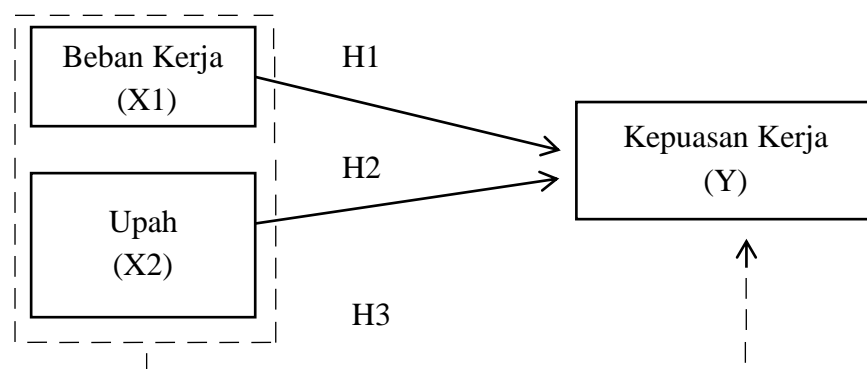
3. Pengaruh beban kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan

Beban kerja dan pemberian upah berkaitan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya organisasi perlu memperhatikan kedua hal tersebut. Apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Manajer perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian upah karyawan agar tidak terlambat saat pemberian upah karyawan. Upah kerja yang diberikan oleh

perusahaan dengan tepat waktu maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan.

Apabila dalam satu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat karyawannya merasa terbebani, walaupun karyawan mendapatkan upah yang sesuai, hal ini akan mengakibatkan karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan kemampuan yang maksimal dan jika didukung dengan pemberian upah yang tetap waktu yang diharapkan karyawan, maka karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan perusahaan mencapai hasil kerja yang maksimal. Sehingga “beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan upah yang tepat pada waktunya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon”.

C. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

H1 = Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

H2 = Pengaruh upah (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

H3 = Pengaruh beban kerja (X1) dan upah (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data” Sugiyono (2016:64)

H1 = Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 = Upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 = Beban kerja dan upah berpegaruh terhadap kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya “merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan instrument kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

1. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021 sampai Februari 2022. Penelitian ini dilakukan pada PT. Muara Kayu Sengon yang berlokasi di Margasana, Jatilawang, Banyumas.

Tabel 3.1 *Time schedule* penelitian

No.	Kegiatan	2021												2022			
		Bulan Ke-															
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
1.	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing.																
2.	Konsultasi awal dan																

	menyusun rencana kegiatan.																	
3.	Observasi lokasi penelitian dan penyelesaian proposal																	
4.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal.																	
5.	Seminar Proposal Skripsi.																	
6.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi.																	
7.	Pengumpulan dan pengolahan data.																	
8.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi.																	
9.	Ujian skripsi.																	
10.	Revisi skripsi dan pengesahan skripsi																	

2. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah “data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan skripsi, disertasi, tesis, dan peraturan perundang-undangan”.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

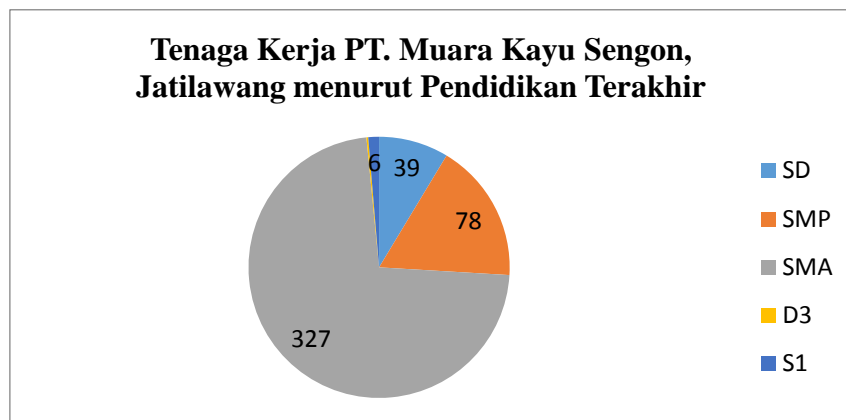
Menurut Sugiyono (2018:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Seluruh karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang sebanyak 451 orang yaitu 288 Laki-Laki dan 163 Perempuan

Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan PT. Muara Kayu Sengon

No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan
1	Accounting	1
2	Finance	1
3	Kasir	1
4	Administrasi Bahan Baku	1
5	Administrasi Ekspor	1
6	Administrasi Purchasing	1
7	Purchasing	1
8	Administrasi Produksi	1
9	Personalia	1
10	Administrasi Personalia	1
11	Security	6
12	Produksi	414
13	Quality Control	5
14	Grinder	2
15	Supir Forklif	6
16	Telly Log	3
17	Umum/Pembersihan	4
18	Gudang	1
Jumlah		451

(Sumber: PT. Muara Kayu Sengon)

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang sebanyak 414 orang.



Gambar 3.1. Tenaga Kerja PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas, rata-rata pendidikan terakhir yang di tamatkan karyawan PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang adalah lulusan SMA.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bentuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan jenis *Simple Random Sampling* yang digunakan apabila karakteristik anggota merupakan homogen dan pengambilan sampel secara acak sederhana”. Karena populasi lebih dari 100 maka besarnya sampel dalam penelitian ini mengaju pada pendekatan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel dicari

N : Jumlah populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, 15%, dll)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{414}{1 + 414 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{414}{1 + 414 (0,01)}$$

$$n = \frac{414}{1 + 4,14}$$

$$n = \frac{414}{5,14}$$

$$n = 80$$

Melalui perhitungan rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebesar 80 angket. Angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 orang karyawan.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sesuatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat .

a. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja adalah “sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”.

b. Pemberian Upah

Menurut Filippo dalam Hasibuan (2018:119) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksud untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis dan instrument.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Beban Kerja	beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebihan. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerja. 2. Penggunaan waktu kerja. 3. Target yang harus dicapai. 4. Lingkungan kerja.
Upah	upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem pengupahan secara terbuka. 2. Sistem upah

	tujuan organisasi.	<p>menurut kinerja.</p> <p>3. Sistem upah menurut senioritas.</p> <p>4. Sistem upah menurut kebutuhan.</p>
Kepuasan kerja	sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan	<p>1. Pekerja.</p> <p>2. Upah.</p> <p>3. Promosi.</p> <p>4. Pengawasan.</p> <p>5. Rekan kerja</p>

C. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:375) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data. Jika, peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Berikut ini adalah teknik-teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh penelitian ini yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data. Peneliti menggunakan observasi terstruktur, dalam hal ini peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa peneliti sedang melakukan penelitian di PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

b. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

2. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2018:168) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kualitatif penelitian ini maka peneliti memberi 5 (lima)

alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada table 3.4 Berikut ini :

Tabel 3.4 Pengaturan *Skala Likert*

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2018)

3. Metode analisis data

Dalam analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

a. Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Sujarwen (2015:157) Dalam melakukan analisis data salah satu yang digunakan adalah Uji Validitas untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r_{table} untuk *degree of freedom* = $n-2$ adalah jumlah sampel dengan sig 5% jika $r_{table} < r_{hitung}$, maka valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui tingkat konsistensi dari jawaban kuesioner yang menjadi sumber data dalam penelitian yang bersumber dari responden dan dilakukan dengan membandingkan nilai dari *croach alpha*, jika instrument memiliki reabilitas $> 0,6$ “maka instrument dapat dikatakan memiliki reliabilitas.

b. Teknik pengelolaan dan Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Secara umum, data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov – smirnov*. Agar

hasil penelitian bisa baik, maka uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian.

Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikansinya”. Jika signifikansi $> 0,05$ maka “variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov* pada SPSS *Statistics 19*.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinearitas sempurna, maka koefisien regresi variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai standard error menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai *standard error* tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat.

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *olerance* dan VIF nya. Pertama, jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terdapat data yang diuji. Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji”. Kedua, jika nilai VIF < 10 maka artinya “tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan SPSS 19. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetapi, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar

pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni :

- a. Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas .
- b. Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas”.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas yaitu beban kerja dan upah (X) dengan satu variabel bebas tergantung yaitu kepuasan kerja karyawan (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Dalam perhitungan regresi berganda menggunakan perangkat lunak yaitu SPSS versi 19.

Rumus regresi linear berganda yaitu digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Beban kerja

X_2 = Upah

e = error

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan kemaknaan koefisien parsial. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} maka kita menerima hipotesis alternatif. Hal ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Selain membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} keputusan dalam uji t juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya di bawah 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Keputusan dalam melaksanakan uji F dapat dilihat dari signifikansinya. Jika tingkat signifikansinya dibawah 5% maka “secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran langsung dari kemampuan suatu regresi untuk menjelaskan hubungan antar variabel. R^2 mengukur persentase varian pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Kegunaan koefisien determinasi antara lain : pertama, sebagai ukuran ketetapan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil observasi. Makin besar nilai R^2 semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya makin kecil nilai R^2

makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Kedua, mengukur besar presentase dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y . kriteria pengujian adalah sebagai berikut : Apabila R^2 mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Apabila R^2 mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Sejarah PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang

PT. Muara Kayu Sengon berdiri sejak bulan Desember 2013 bergerak dibidang industri perkayuan tepatnya berlokasi di Desa Margasana (Jln. Raya Margasana No. 01 Desa Karanganya, Kecamatan Jatilawang, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah). Resmi mulai beroperasi/produksi pada tanggal 27 Oktokber 2014 dengan memproduksi *barecore*. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan bahan setengah jadi untuk diekspor ke beberapa negara antara lain negara China, Korea dan Jepang sampai dengan tahun 2017. Kemudian pada akhir tahun 2017 memulai memproduksi *plywood* dikarenakan melemahnya harga jual produksi *barecore* sehingga kemudian PT. Muara Kayu Sengon beralih dengan memproduksi *plywood* sampai sekarang. Memproduksi *plywood* dikirim ke kota Jakarta, Bandung dan Surabaya.

2. Visi dan Misi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang

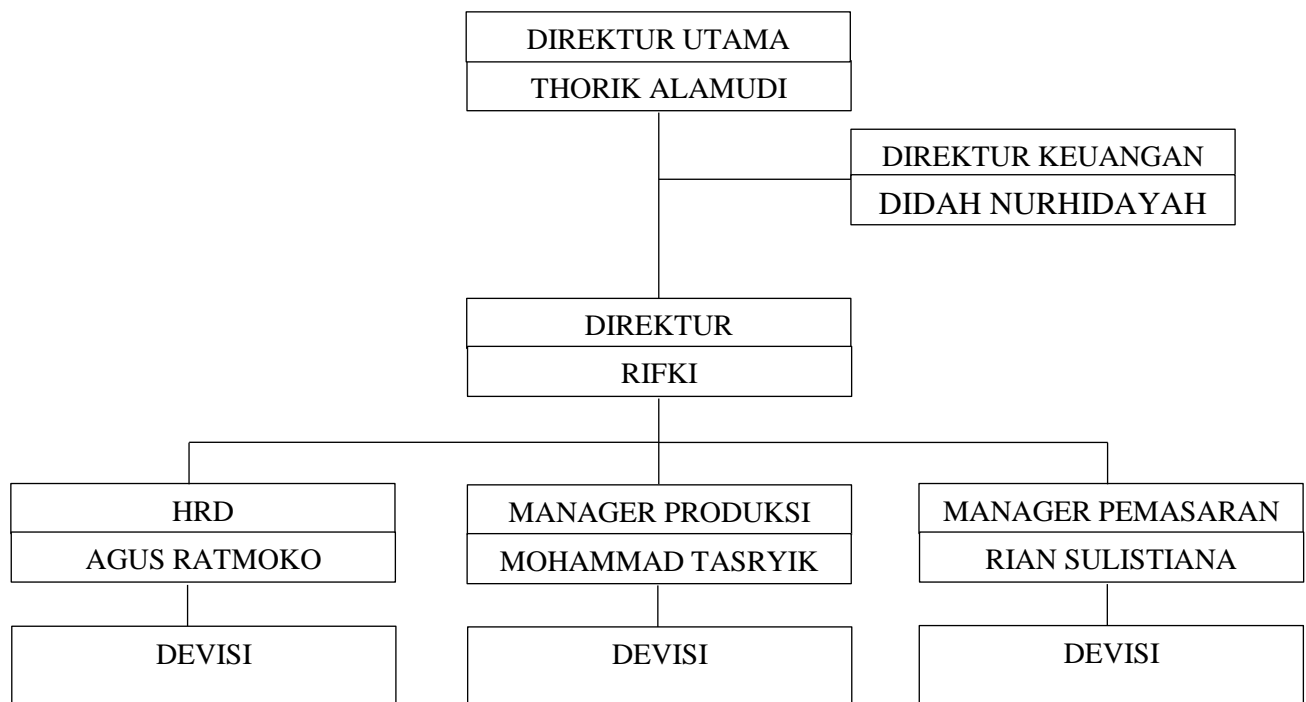
a. Visi

Menjadikan perusahaan industri kayu lapis yang terbaik yang mampu bersaing ditingkat nasional maupun global dengan dukungan management yang professional.

b. Misi

- 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi melalui lingkungan kerja yang beragam dan melibatkan individu didalamnya.
- 2) Menghasilkan kayu lapis yang berkualitas guna memenangkan pasar lokal maupun global.

3. Struktur Organisasi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan

nilai r_{hitung} (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* = $n-2$ adalah jumlah sampel dengan sig 5% jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, maka valid.

a. Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	64.2125	22.777	.450	.667
BK2	64.3625	22.690	.459	.665
BK3	64.1375	22.196	.493	.658
BK4	64.4625	24.505	.187	.697
BK5	64.3125	22.597	.388	.671
BK6	64.5250	23.341	.345	.679
BK7	64.4750	23.037	.324	.679
BK8	64.3875	23.582	.404	.677
TOTAL	34.3250	6.475	1.000	.540

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan “hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel beban kerja di atas, diketahui bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 8 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2991) sehingga semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya”.

b. Uji Validitas Upah

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pemberian Upah

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PU1	64.1625	28.745	.511	.690
PU2	64.3125	28.724	.508	.690
PU3	64.0750	28.121	.547	.683
PU4	64.4125	30.499	.287	.714
PU5	64.2750	28.607	.439	.694
PU6	64.4875	29.494	.382	.703
PU7	64.4375	29.059	.384	.701
PU8	64.3375	29.619	.477	.699
TOTAL	34.3000	8.187	1.000	.637

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan “hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel pemberian upah di atas, diketahui bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 8 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2991) sehingga semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya”.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	80.8125	26.205	.432	.640
KK2	80.9625	26.087	.445	.638
KK3	80.7375	25.462	.495	.630
KK4	81.0625	28.591	.078	.677
KK5	80.9125	26.410	.318	.650
KK6	81.1250	26.896	.314	.653
KK7	81.0750	26.096	.364	.645
KK8	80.9875	26.797	.433	.645
KK9	81.1125	28.987	.011	.683
KK10	81.0875	27.271	.267	.658
TOTAL	42.6250	7.351	1.000	.483

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan “hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel kepuasan kerja diatas, diketahui bahwa semua item pertanyaan yang berjumlah 10 nomor dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2991) sehingga semua butir pertanyaan tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Sujarweni, 157:2015).

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,695. Maka, variabel beban kerja dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Upah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	9

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Hasil uji reliabilitas variabel upah memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,719. Maka, variabel upah dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	11

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,670. Maka, variabel kepuasan kerja dikatakan reliable karena memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu uji *one sample kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87532325
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.217
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.942
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

Test distribution is Normal.

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,091 > 0,05 maka nilai residual tersebut normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2015:159).

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000	5.236	10.641		
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000	.852	1.273	.138	7.272
	Upah	-.052	.094	-.054	-.548	.585	-.239	.136	.138	7.272

Dependent Variable: Kepuasan Kerja
(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel beban kerja, pemberian upah memiliki nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah “untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan SPSS 16. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya”. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	.805		.274	.785
	X1	-.048	.063	-.233	-.768	.445
	X2	.062	.056	.338	1.113	.269

a. Dependent Variable: Abs_Res

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

bahwa nilai signifikansi kedua variabel X1 (beban kerja) 0,445 dan X2 (upah) 0,269 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam penelitian ini, yang dalam proses perhitungannya menggunakan program *SPSS statistics version 19*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Upah	.052	.094	.054	9.548	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang dibentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 7,939 + 1,062X^1 + 0,052X^2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Upah

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen Beban Kerja dan Upah berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian

ini adalah variabel beban kerja dengan koefisien 0,997 dan selanjutnya diikuti oleh variabel upah dengan koefisien 0,054

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji parsial (uji t) adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian “secara parsial dapat dilihat melalui uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen”. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Upah	.052	.094	-.054	9.548	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.11 pada statistik uji-t yang terdiri dari Beban Kerja (X1), Upah (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y):

- 1) Variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,047 > (2,638)$) atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$, berarti variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 - 2) Variabel Upah menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,548 > (2,638)$) atau $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,05$, berarti variabel upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Hasil Uji Simultan (uji F)

Menurut Sujarweni, (2015:161) Uji simultan (uji F) adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni kinerja (Y). Berikut adalah hasil pengujian secara simultan:

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Upah, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} $330,891 > F_{tabel}$ $2,33$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja, sehingga **H3** yang menyatakan beban kerja dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat **diterima**.

c. Hasil Koefisien Determinasi R

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (beban kerja dan upah) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi R^2 :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.893	.88662

a. Predictors: (Constant), Upah, Beban Kerja
(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,893 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 89,3%, ditentukan oleh variabel Beban Kerja dan Upah selebihnya sebesar 10,7% (100% - 89,3%) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, prestasi, stress kerja dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Uji normalisasi adalah data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian yang memiliki distribusi normal. Data dikatakan normal atau tidak adalah dengan menilai signifikannya. Hasil uji normalisasi menunjukkan bahwa “nilai signifikan sebesar 0,091 menunjukkan bahwa nilai residual tersebut normal, karena $> 0,05$ ”.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas variabel beban kerja dan pemberian upah memiliki nilai VIF 7,27 atau < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian”.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Nilai signifikansi X_1 adalah 0,445 dan nilai signifikansi variabel X_2 adalah 0,269. Kedua variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bahwa “keseluruhan variabel independen beban kerja dan upah berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah beban kerja dengan koefisien 0,997 dan selanjutnya diikuti oleh variabel upah dengan koefisien 0,054.

Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t_{tabel} maka kita menerima hipotesis alternatif. Hal ini berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Jika tingkat signifikansinya di bawah 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada statistik uji t dapat diketahui bahwa :

1. Variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,047 > 2,638$) atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$, berarti variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel Upah menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,548 > 2,638$) atau $\text{sig } \alpha = 0,002 < 0,05$, berarti variabel upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel, maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikasinya dibawah 5% maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen". Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} 330,891 > F_{tabel} 2,33$ dengan hasil signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan upah secara bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H3 yang menyatakan beban kerja dan pemberian upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat **diterima**.

Koefisien determinasi (R^2) adalah “ukuran langsung dari kemampuan suatu regresi untuk menjalankan hubungan antar variabel. Kriteria penji adalah sebagai berikut : apabila R^2 mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 yang disesuaikan (*R square*) sebesar 0,893 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 89,3% ditentukan oleh variabel beban kerja dan upah selebihnya sebesar 10,7% (100% - 89,3) ditentukan oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja, prestasi, stres kerja dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 19 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_1 yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat **diterima**.
2. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 19 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh upah terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_2 yang menyatakan upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat **diterima**.
3. Hasil uji F (Simultan) Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} 330,891 > F_{tabel} 2,33$ dengan hasil signifikasinya

sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan upah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_3 yang menyatakan beban kerja dan upah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang dapat **diterima**.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan terkait

Dalam hal ini perusahaan PT . Sengon bisa mengurangi beban kerja kepada karyawan, agar karyawan perusahaan tidak hanya mengejar kuantitas produk tapi mengedepankan kualitas selain itu perlu dalam berkerja diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan semangat karyawan dalam suatu instansi. Selain itu perusahaan PT, Sengon perlu untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara pemberian insentif dan promosi jabatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diluar variabel beban kerja dan pemberian upah. Variabel yang dapat digunakan misalnya stress kerja, budaya organisasi, kompensasi kerja, motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Dr. Kasmir, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pres.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Paduan praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sinambela, P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Arif Partono Prasetio, et.al. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: Tel-U Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Zulfikar Putra, et.al. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Press.
- Dr. Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Jurnal

- Agus Dwi Cahya, R. D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10, Nomor 1*, 88.

Hidayat, R. (2017). Pengaruh Pemberian Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Duta Trans Jaya Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta. vol 19, 14.*

Sri Mulyani, et.al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak. vol. 15, Nomor 1*

Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal. Vol 7 Nomor. 1*

Skripsi

Bramsyah. (2021). Analisis Pengaruh Pengendalian Internal, Kompensasi, Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Entitassyariah (Studi Kasus PT. BPRS Bandar Lampung). *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 47.*

Wahyuni, D. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo. *Skripsi.*

Siti Eva Fadillah. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Fibreboard Industri, Tbk. *Skripsi Universitas Batanghari Jambi.*

Publikasi Pemerintah Online

Peraturan Presiden Indonesia. (2003). Undang-Undang Replubik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah. (2021). Pekerja Lebih dari Satu Tahun Wajib Diberi Gaji di Atas UMK. Jatengprov.co.id

Peraturan Menteri Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Jatim.kemenag.go.id

Peraturan Pemerintahan Replubik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintahan Replubik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Kemnaker.go.id

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap, sedang menyusun sebuah karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang”, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap

Besar harapan saya kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini, data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga. Oleh karena itu partisipasi dan ketersediaan yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Chipta Fatania

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihan jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden :

1. Nama/inisial (boleh tidak diisi) =
2. Jenis Kelamin = Pria Wanita
3. Umur = 15 – 20 tahun 20 – 25 tahun
 25 – 30 tahun 30 – 35 tahun
 35 – 40 tahun 40 – 45 tahun
 > 45 tahun
4. Masa Kerja = < 1 tahun 1 – 5 tahun
 6 – 10 tahun > 11 tahun

Pertanyaan Mengenai :

1. Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik.					
2.	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Waktu kerja sesuai dengan SOP					
4.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup.					
5.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.					

6.	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
7.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pekerjaan.					
8.	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					

(Sumber : Septiany, 2018)

2. Variabel Upah (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan.					
2.	Sistem pengupahan yang digunakan oleh perusahaan harus terbuka.					
3.	Perusahaan menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik.					
4.	Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang saudara berikan.					
5.	Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan					
6.	Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.					

7.	Pemberian upah disesuaikan dengan pengalaman bekerja diperusahaan.					
8.	Pendapatan saudara Rp. 2.500.000,- sampai Rp. 5.000.000,- 1 bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.					

(Sumber : Khoiriyah, 2019)

3. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan harapan saya.					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.					
4.	Penghasilan dari pekerja saat ini sudah mencukupi kebutuhan saya.					
5.	Promosi (kenaikan jabatan) yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
6.	Penilaian untuk promosi (kenaikan					

	jabatan) pada perusahaan berdasarkan prestasi dan hasil kerja.					
7.	Atasan selalu memberi dukungan kepada karyawan agar lebih meningkatkan prestasinya.					
8.	Atasan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam pelaksanaan kerja.					
9.	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi.					
10.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.					

(Sumber : Saputra, 2019)

NO	BEBAN KERJA (X1)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	4	5	4	4	4	35
2	4	4	5	4	4	4	4	5	34
3	5	5	5	4	5	4	4	4	36
4	4	4	5	4	3	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	4	4	4	37
6	4	3	5	4	3	3	4	4	30
7	5	5	5	4	4	4	4	5	36
8	4	5	5	5	3	5	4	4	35
9	5	3	5	4	4	4	5	4	34
10	3	4	5	4	5	4	4	5	34
11	4	5	5	4	5	5	4	4	36
12	5	4	5	5	4	4	5	4	36
13	4	5	5	4	5	3	4	5	35
14	4	5	5	4	5	4	5	4	36
15	5	5	5	3	4	4	4	4	34
16	5	3	5	4	5	3	5	5	35
17	3	3	5	3	5	4	4	4	31
18	5	5	5	4	4	4	4	5	36
19	5	4	5	5	5	3	5	4	36
20	4	5	5	5	5	4	3	4	35
21	5	2	5	5	4	4	4	5	34
22	5	4	5	3	5	4	3	4	33
23	4	2	5	4	4	4	3	4	30
24	5	2	5	4	3	3	4	5	31
25	5	4	5	3	3	4	4	4	32
26	4	4	5	4	5	5	3	5	35
27	5	4	5	3	4	4	4	4	33
28	5	5	5	5	5	5	3	4	37
29	4	4	5	4	4	4	4	5	34
30	4	5	5	5	5	5	4	4	37
31	5	5	5	4	3	4	4	4	34
32	4	4	5	5	5	3	3	5	34
33	3	5	5	4	4	4	4	4	33
34	3	4	5	5	5	3	3	4	32
35	5	5	5	4	3	4	4	5	35
36	4	4	5	5	5	4	4	4	35
37	4	5	5	4	4	3	5	5	35
38	5	4	3	4	5	4	4	4	33
39	5	5	5	4	3	4	5	4	35

40	4	4	4	3	5	5	3	5	33
41	5	5	5	3	4	4	4	4	34
42	5	4	4	4	5	5	3	5	35
43	4	5	3	4	4	5	3	4	32
44	5	4	5	4	5	3	4	5	35
45	4	4	5	3	4	4	4	4	32
46	5	4	4	4	5	3	5	4	34
47	5	5	5	4	3	4	4	5	35
48	4	3	5	3	5	4	5	4	33
49	3	4	4	4	4	3	5	4	31
50	3	3	5	4	5	4	4	4	32
51	5	4	5	5	4	3	5	5	36
52	4	4	4	4	5	5	4	4	34
53	4	3	4	5	3	5	5	4	33
54	5	4	5	4	5	4	4	4	35
55	5	3	5	5	3	4	5	4	34
56	4	4	3	4	5	5	4	4	33
57	5	5	5	2	4	4	5	4	34
58	4	4	4	4	5	3	4	4	32
59	5	3	5	2	4	4	3	5	31
60	4	4	4	4	5	4	4	4	33
61	5	5	5	4	4	3	4	4	34
62	4	4	5	2	5	4	4	5	33
63	5	3	4	5	4	4	3	4	32
64	5	4	5	4	3	3	4	4	32
65	4	5	4	5	5	4	5	3	35
66	5	4	4	5	4	4	4	4	34
67	5	3	4	5	5	3	4	5	34
68	4	4	5	4	3	4	5	4	33
69	5	4	3	3	5	4	4	5	33
70	5	5	5	4	4	4	4	4	35
71	4	3	3	4	5	3	4	4	30
72	5	4	5	3	4	4	5	5	35
73	5	4	3	4	4	4	4	4	32
74	4	4	5	4	3	3	4	5	32
75	5	4	3	3	5	4	5	4	33
76	5	3	3	4	4	4	4	5	32
77	4	4	5	3	5	3	4	4	32
78	5	4	4	4	4	4	5	4	34
79	3	5	5	5	5	5	4	5	37
80	5	4	4	5	4	4	4	4	34

NO	UPAH (X2)									TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	3	4	5	5	4	4	4	5	3	37
2	3	4	5	5	4	3	5	5	4	38
3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	37
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	38
6	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
7	3	3	5	5	3	5	5	4	3	36
8	3	5	4	5	5	5	4	4	3	38
9	4	5	3	4	5	3	5	5	4	38
10	5	3	3	3	3	4	3	5	3	32
11	4	3	5	5	4	4	4	4	5	38
12	3	3	4	3	5	4	5	4	3	34
13	4	3	4	5	4	5	5	3	5	38
14	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	4	3	5	42
16	3	4	4	4	5	3	5	5	4	37
17	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
18	3	4	5	4	5	3	5	5	4	38
19	5	5	5	5	5	3	4	5	3	40
20	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
21	3	5	5	4	3	4	3	5	4	36
22	5	4	5	5	3	5	4	4	4	39
23	3	4	4	4	3	5	4	5	3	35
24	5	5	5	3	5	4	3	5	3	38
25	3	4	3	5	4	5	3	3	4	34
26	5	3	5	3	5	5	5	5	3	39
27	4	4	4	3	5	4	4	5	5	38
28	4	5	5	5	5	4	5	3	3	39
29	5	3	4	4	3	3	5	4	3	34
30	3	4	3	5	3	4	5	5	4	36
31	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
32	5	3	4	3	4	4	3	5	5	36
33	4	4	4	5	5	5	5	3	5	40
34	3	5	5	3	5	4	5	5	4	39
35	4	3	5	5	5	5	5	5	3	40
36	3	4	3	3	3	5	4	5	3	33
37	3	5	4	4	5	5	4	3	5	38
38	5	5	5	3	5	5	4	5	3	40
39	5	3	4	4	4	3	3	4	4	34

40	3	5	4	5	5	4	4	4	3	37
41	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
42	3	4	5	4	5	3	5	3	3	35
43	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
44	3	4	4	4	3	4	4	5	3	34
45	3	5	5	3	3	5	3	5	5	37
46	4	4	5	4	5	4	4	4	3	37
47	4	4	4	5	4	3	5	5	4	38
48	4	4	5	4	5	4	4	3	3	36
49	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
50	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36
51	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
52	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
53	5	4	5	5	5	4	4	5	3	40
54	5	4	5	4	3	5	3	3	3	35
55	3	4	4	5	3	4	4	5	3	35
56	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
57	3	4	4	4	4	3	5	5	5	37
58	5	4	4	5	5	4	4	3	5	39
59	3	4	4	4	5	4	5	5	5	39
60	5	4	5	4	5	5	5	3	4	40
61	3	4	5	5	4	4	5	5	3	38
62	4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
63	3	4	5	3	3	5	4	4	5	36
64	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41
65	3	4	5	4	4	3	5	3	4	35
66	5	4	4	4	5	5	3	5	3	38
67	5	4	4	4	5	4	4	3	5	38
68	3	4	5	4	5	4	4	5	4	38
69	5	4	5	5	5	4	4	3	4	39
70	3	4	4	4	3	5	5	5	3	36
71	5	4	5	5	3	4	4	5	5	40
72	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35
73	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
74	3	4	5	4	5	4	4	4	5	38
75	3	4	5	4	3	5	4	5	3	36
76	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
77	5	4	5	4	4	3	4	3	4	36
78	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
79	3	4	4	5	5	4	4	3	3	35
80	4	4	5	4	5	4	4	3	3	36

NO	KEPUASAN KERJA (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	42
2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	44
3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	43
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
6	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	43
7	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	43
8	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	41
9	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	42
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
11	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	45
12	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	44
13	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	40
14	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	45
15	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
16	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	45
17	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
18	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	43
19	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	40
20	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	44
21	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	41
22	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42
23	3	5	5	3	5	4	5	4	4	3	41
24	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	43
25	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	46
26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
27	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
28	3	5	5	4	3	4	5	3	5	5	42
29	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
30	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	42
31	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	43
32	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	43
33	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	43
34	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	44
35	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	45
36	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	43
37	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	43
38	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
39	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44

40	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	39
41	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	45
42	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	44
43	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
44	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
45	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	44
46	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
47	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	43
48	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	41
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
50	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
51	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45
52	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	41
53	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
54	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43
55	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	45
56	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	46
57	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
58	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43
59	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	46
60	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
61	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	41
62	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	43
63	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
64	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45
65	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	43
66	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
67	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
68	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	47
69	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	43
70	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	41
71	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
72	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
73	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
74	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	44
75	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
76	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	43
77	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	46
78	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	42
79	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	43
80	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	42

LAMPIRAN UJI VALIDITAS BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	64.2125	22.777	.450	.667
BK2	64.3625	22.690	.459	.665
BK3	64.1375	22.196	.493	.658
BK4	64.4625	24.505	.187	.697
BK5	64.3125	22.597	.388	.671
BK6	64.5250	23.341	.345	.679
BK7	64.4750	23.037	.324	.679
BK8	64.3875	23.582	.404	.677
TOTAL	34.3250	6.475	1.000	.540

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS BEBAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	9

LAMPIRAN UJI VALIDITAS UPAH

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PU1	64.1625	28.745	.511	.690
PU2	64.3125	28.724	.508	.690
PU3	64.0750	28.121	.547	.683
PU4	64.4125	30.499	.287	.714
PU5	64.2750	28.607	.439	.694
PU6	64.4875	29.494	.382	.703
PU7	64.4375	29.059	.384	.701
PU8	64.3375	29.619	.477	.699
TOTAL	34.3000	8.187	1.000	.637

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS UPAH

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	9

LAMPIRAN UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.017
		N of Items	5 ^a
	Part 2	Value	-.002 ^b
		N of Items	5 ^c
		Total N of Items	10
Correlation Between Forms			.066
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.124
	Unequal Length		.124
Guttman Split-Half Coefficient			.121

a. The items are: KK1, KK2, KK3, KK4, KK5.

b. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

c. The items are: KK6, KK7, KK8, KK9, KK10.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	80.8125	26.205	.432	.640
KK2	80.9625	26.087	.445	.638
KK3	80.7375	25.462	.495	.630
KK4	81.0625	28.591	.078	.677
KK5	80.9125	26.410	.318	.650
KK6	81.1250	26.896	.314	.653
KK7	81.0750	26.096	.364	.645
KK8	80.9875	26.797	.433	.645
KK9	81.1125	28.987	.011	.683
KK10	81.0875	27.271	.267	.658
TOTAL	42.6250	7.351	1.000	.483

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87532325
Most Extreme Differences	Absolute	.217
	Positive	.217
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.942
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091
a. Test distribution is Normal.		

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Pemberian Upah	-.052	.094	-.054	-.548	.585

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000	5.236	10.641		
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000	.852	1.273	.138	7.272
	Pemberian Upah	-.052	.094	-.054	-.548	.585	-.239	.136	.138	7.272

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Pemberian Upah
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.466	.88	.02	.06
	3	.000	83.863	.12	.98	.94

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN UJI HETROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	.805		.274	.785
	X1	-.048	.063	-.233	-.768	.445
	X2	.062	.056	.338	1.113	.269

a. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.1904	48.3583	42.6250	2.56614	80
Residual	-2.28481	1.72569	.00000	.87532	80
Std. Predicted Value	-4.066	2.234	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.577	1.946	.000	.987	80

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Pemberian Upah	.052	.094	.054	9.548	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah, Beban Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.893	.88662

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

LAMPIRAN UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Upah	.052	.094	-.054	9.548	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.893	.88662

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

LAMPIRAN UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.221	2	260.110	330.891	.000 ^a
	Residual	60.529	77	.786		
	Total	580.750	79			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Upah, Beban Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Pemberian Upah	-.052	.094	-.054	-.548	.585

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN KOEFISIEN DITERMINASI (UJI R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.893	.88662

a. Predictors: (Constant), Upah, Beban Kerja
(Sumber: Data primer yang diolah, 2020)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.939	1.357		5.850	.000
	Beban Kerja	1.062	.106	.997	10.047	.000
	Upah	-.052	.094	-.054	-.548	.585

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.893	.88662

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