



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *HUMAN
RELATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. UTAKATIK MULTIKREASI DINAMIKA
JAKARTA BARAT**

Skripsi

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Dwi Kholil Sawaldi

NPM. 4120600311

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *HUMAN*
RELATION TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. UTAKATIK MULTIKREASI DINAMIKA
JAKARTA BARAT**

Skripsi

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Dwi Kholil Sawaldi

NPM. 4120600311

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *HUMAN
RELATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. UTAKATIK MULTIKREASI DINAMIKA
JAKARTA BARAT**

Skripsi

Oleh:

Dwi Kholil Sawaldi

NPM : 4120600311

Disahkan untuk skripsi

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Tri Sulistyani, S.E., M.M.
NIDN. 0602036802

Dosen Pembimbing II

Deddy Prihadi, S.E., M.Kom.
NIDN. 0601037103



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dewi Indriasih., S.E., M.M., Ak, CA.

NIDN. 0616058002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Jangan takut, focus sama apa yang kamu tuju, nikmati prosesnya, rasa takut yang kamu pikirkan itu hanya bertahan 1 – 2 jam, nanti juga lewat. Jangan takut mencoba semuanya mumpung masih muda coba untuk berprogres setiap harinya. **Ingat! Kita terlahir untuk menang.**

Persembahan

Dalam proses penelitian ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada mereka yang selalu memberikan dukungan semangat dan bantuan selama proses penelitian skripsi ini berlangsung.

1. Terimakasih kepada keluarga terutama kepada Bapak Karmen dan Ibu Tarisah selaku kedua orang tua yang selalu membantu dalam keadaan apapun dan selalu mendoakan atas keberhasilan peneliti. Terimakasih juga kepada kakak dan adik yang selalu memberi dukungan tanpa henti.
2. Terimakasih juga kepada Ibu Tri Sulistyani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I dan bapak Deddy Prihadi, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing II yang telah membantu mengarahkan dan memberi saran kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
3. Terima kasih kepada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ditempatnya. Terimakasih telah membantu dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dwi Kholil Sawaldi

NPM : 4120600311

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Human Relation*
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan bagian produksi Pt.
Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

Telah di uji dan dinyatakan lulus ujin skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Senin

Tanggal : 30 Desember 2024

Ketua Penguji

Setyowati Subroto, SE, M.SI

NIDN. 0009057801

Penguji I

Dr. H. Tabrani, M.M.

NIDN. 0612126001

Penguji II

Tri Sulistyani, S.E., M.M.

NIDN. 0602036802

Penguji III

Deddy Prihadi, S.E., M.Kom

NIDN. 0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak, CA.

NIDN. 0616058002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Kholil Salwadi

NPM : 4120600311

Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “ pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat“

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila kemudian ditemukan adanya bukti plagiasi, pemalsuan data dan bentuk kecurangan lainnya. Saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan aturan hukum dan etika yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Tegal,.....

Yang menyatakan



Dwi Kholil Salwadi

ABSTRAK

Dwi Kholil Salwadi, 2024. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat, 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat, 3) untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat, 4) untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi penelitian yang berjumlah 39 responden dan sampel yang digunakan 39 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah: 1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, 3) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, 4) beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikan simultan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Human Relation*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Dwi Kholil Salwadi, 2024. The Influence Of Workload, Work Environment And Human Relations On Job Satisfaction In Production Section Employees Of PT. Utakatik Multikreasi Dinamika, West Jakarta.

The objectives of this research are: 1) to determine the effect of workload on job satisfaction among employees in the production deprtmen PT. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta, 2) to determine the effect of the work environment on job satisfaction among employees production in PT. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta, 3) to determine the influence of human relations on job satisfaction among production employees of PT. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta, 4) to determine the influence of workload, work environment and human relations on job satisfaction among production employees of PT. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta.

This research is quantitative research using saturated sampling techniques. The research population consisted of 39 respondents and the sample used was 39 respondents. This research uses multiple linear regression analysis methods and the coefficient of determination.

The conclusions of this research are: 1) workload has a negative and significant effect on job satisfaction for employees in PT production. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta. This is proven by obtaining a significant value of $0.038 < 0.05$, 2) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction for employees in PT production. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta. This is proven by obtaining a significance value of $0.007 < 0.05$, 3) human relations has a positive and significant effect on job satisfaction for employees in PT production. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta. This is proven by obtaining a significance value of $0.000 < 0.05$, 4) workload, work environment and human relations simultaneously have a significant effect on job satisfaction for employees in PT production. Utakatik Multikreasi Dinamika West Jakarta. This is proven by obtaining a simultaneous significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Work Environment, Human Relations, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia – Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat"**.

Peneliti menyadari dalam menyusun skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih., S.E.,M.M.,Ak, CA.. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Tri Sulistyani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing. memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Tegal,.....

Dwi Kholil Sawaldi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	15

A. Landasan Teori.....	15
1. Kepuasan kerja.....	15
2. Beban kerja	20
3. Lingkungan Kerja	22
4. <i>Human relation</i>	25
B. Studi Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	37
D. Hipotesis	42
BAB III : METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Populasi Dan Sampel	44
C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	49
E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
F. Metode Analisi Data	53
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	66
<u>A.</u> Gambaran Umum Perusahaan	66
<u>B.</u> Gambaran Umum Responden.....	76
<u>C.</u> Pengujian Instrumen Penelitian	78
<u>D.</u> Metode Analisis Data.....	85

<u>E.</u> PEMBAHASAN.....	96
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
<u>A.</u> Kesimpulan.....	105
<u>B.</u> Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	108
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Rekapitulasi Jam Kerja PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Tahun 2023	7
2. Fasilitas PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat	9
3. Penelitian Terdahulu.....	33
4. Jumlah Populasi	45
5. Operasional Variabel	48
6. Skala Likert	50
7. Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	77
8. Data karakteristik repsonden berdasarkan umur	77
9. Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan	78
10. Data hasil uji validitas kepuasan kerja	79
11. Data hasil uji validitas beban kerja	80
12. Data hasil uji validitas lingkungan kerja	81
13. Data hasil uji validitas <i>human relation</i>	82
14. Data hasil uji reliabilitas kepuasan kerja	83
15. Data hasil uji reliabilitas beban kerja	84
16. Data hasil uji reliabilitas lingkunga kerja	84
17. Data hasil uji reliabilitas <i>human relation</i>	85
18. Hasil analisis statistik deskriptif	86
19. hasil uji normalitas kolomogorv smirnov	87
20. Hasil uji multikoloieritas	88

21. Hasil uji analisis regresi linear berganda.....	91
22. Hasil uji hipotesis parsial (Uji t)	93
23. Hasil uji hipotesis siumultan (Uji F)	94
24. Hasil uji koefisien determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Turnover Karyawan.....	6
2. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	42
3. Kurva Uji T (Parsial).....	61
4. Kurva Uji F (Simultan)	62
5. Struktur organisasi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.....	68
6. Hasil uji heteroskedastisitas	90

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat izin penelitian.....	112
2. Surat balasan penelitian	113
3. Permohonan pengisian Kuisioner	114
4. Hasil wawancara	121
2. Data Uji Validitas dan Relibilitas Kepuasan Kerja (Y).....	125
3. Data Uji Validitas dan Relibilitas Beban Kerja (X1)	126
4. Data Uji Validitas dan Relibilitas Lingkungan Kerja (X2)	127
5. Data Uji Validitas dan Relibilitas <i>Human Relation</i> (X3).....	128
6. Output SPSS Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	129
7. Output SPSS Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	130
8. Output SPSS Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	131
9. Output SPSS Uji Validitas <i>Human Relation</i> (X3).....	132
10. Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	133
11. Output SPSS Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1).....	134
12. Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	135
13. Output SPSS Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)	136
14. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	137

15. Data Penelitian Variabel Beban Kerja (X1)	139
16. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)	141
17. Data Penelitian Variabel <i>Human Relation</i> (X3)	143
18. Metode Suksesif Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)	145
19. Metode Suksesif Interval Variabel Beban Kerja (X1)	147
20. Metode Suksesif Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2)	149
21. Metode Suksesif Interval Variabel <i>Human Relation</i> (X3)	151
22. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	153
23. Hasil Uji Multikolonieritas	154
24. Hasil Uji Heteroskedastisitas	155
25. Analisis Regresi Linear Berganda	156
26. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	157
27. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	158
28. Koefisien Determinasi	159
29. Distribusi t Tabel	160
30. Distribusi F Tabel	161

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, perkembangan perusahaan berkembang dengan pesat. Hal ini menyebabkan persaingan ketat antar perusahaan, termasuk pada perusahaan dibidang furniture, interior maupun eksterior. Perusahaan harus mampu memenuhi keinginan konsumen dan berusaha menghasilkan sesuatu yang berbeda dari para pesaingnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuan, organisasi diciptakan dengan berbagai perspektif untuk kesejahteraan umat manusia. Dalam proses melaksanakan visi dan misi, manusia juga akan terpengaruh dan dipaksa untuk bertindak. Dengan cara ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam setiap organisasi. Untuk dapat mengelola dan mengawasi sumber daya manusia berdasarkan visi dan misi organisasi sehingga tujuan organisasi terpenuhi, ilmu, pengetahuan, metode, atau pendekatan untuk mengelola sumber daya manusia sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia.

sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Qomariah 2020: 4). Selain itu, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan dan kesinambungan karena memungkinkan tenaga kerja yang tetap untuk berbagai posisi, tugas, dan tanggung jawab, serta waktu yang tepat untuk mencapai berbagai tujuan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan apakah karyawan sudah merasa puas atau tidak terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sangatlah penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya kegiatan perusahaan. Namun hal ini tidak mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi seperti halnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan human relation terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seseorang karyawan. Perlu diperhatikan jika karyawan merasa puas dalam bekerja, tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah. Karena kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang berprestasi, yang berarti pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu, kesalahan lebih sedikit, dan kemungkinan keluar perusahaan lebih rendah. Oleh karena itu, program yang sangat penting di lingkungan perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini karena masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena

kepuasan yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi, perasaan, atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, serta hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah ketika seseorang memenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui pekerjaan mereka. Beberapa karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja karyawan tergantung pada dari bagaimana cara seseorang melakukan kesesuaian dengan apa yang diharapkan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika seseorang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diberikan, tingkat kepuasan kerja mereka akan rendah, tetapi jika mereka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diberikan, tingkat kepuasan kerja mereka akan tinggi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diterima oleh karyawan, karena kelebihan beban kerja atau kekurangan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan juga dituntut memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja bagian dari lingkungan kehidupan mereka, mulai dari bekerja, istirahat, tidur, mandi maupun masak. Oleh karena mereka dituntut untuk menjaga kebersihan, kerapian, dan keamanannya untuk mendapatkan kenyamanan. Karyawan harus menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lain maupun atasannya karena mereka berada dalam lingkungan

tersebut bisa satu sampe dua bulan. Tetapi dalam faktanya berbeda, karyawan justru sering mengabaikan poin poin positif diatas sehingga menyebabkan penurunan kepuasan karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Memberikan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress dan kelelahan. Stress yang berkepanjangan akibat beban kerja beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diterima oleh karyawan, karena kelebihan beban kerja atau kekurangan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Mahawati *et al* (2021: 4) Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

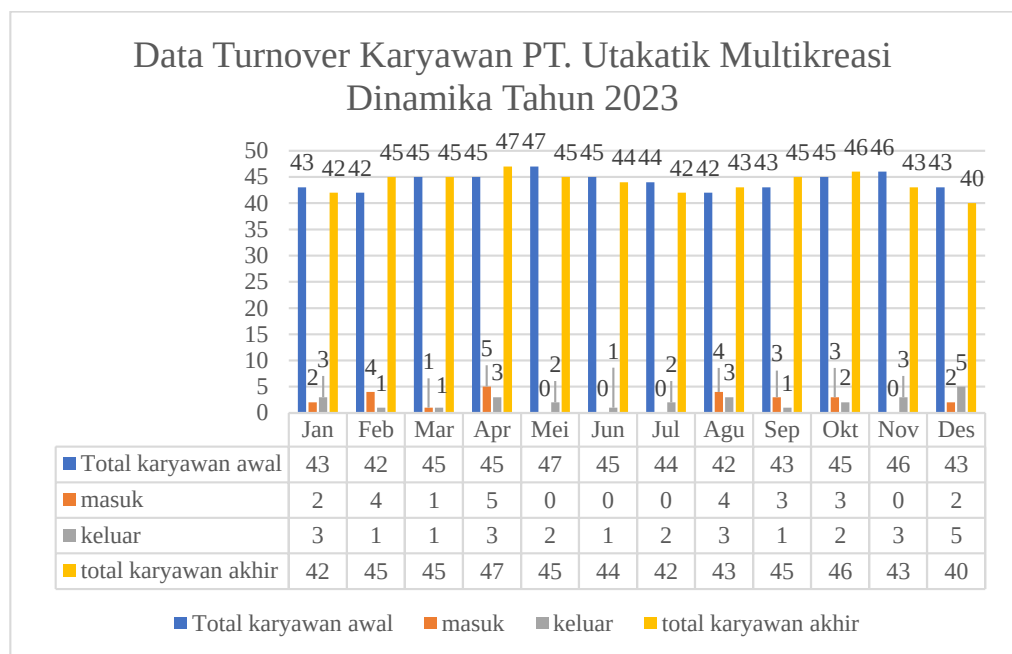
Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan betah akan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, kemungkinan besar kinerja karyawan akan menurun. Menurut Safrizal (2023: 25) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar

karyawan lancar, kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kepuasan dan kinerja mereka.

Selain beban kerja, dan lingkungan kerja, *Human Relation* juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Interaksi sosial ditempat kerja dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara atasan dan karyawan membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa didengarkan dan diberi informasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Ferdiansyah *et al* (2020: 1) Human relations dalam aktivitas manajemen organisasi merupakan suatu kerjasama antar karyawan dalam satu tim kerja untuk meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam kerja. Dalam human relations tersebut kuncinya adalah metode komunikasi yang mampu untuk menimbulkan motivasi yang berkaitan dengan kooperatif, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak.

PT. Utakatik Multikreasi Dinamika merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang interior dan eksterior seperti meja, lemari, kitchen set, wallbay, neon box, billboard dan lain-lain, PT. Utakatik Multikreasi Dinamika berproduksi di Joglo, Kembangan, Jakarta Barat. PT. Utakatik Multikreasi Dinamika sebagai perusahaan yang berfokus pada produksi interior dan eksterior dituntut selalu berkembang dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan informasi, karena desain dari produk-produk interior dan eksterior selalu

berkembang dengan perkembangan zaman. Dalam produksinya PT. Utakatik Multikreasi Dinamika memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan yang memiliki produk dengan kualitas terbaik supaya dapat bersaing dengan para kompetitor dan dapat bertahan dalam indsutri interior dan eksterior ini. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.



Gambar 1

Turnover Karyawan PT. Utakatik Multikreasi Dinamika

Sumber : PT.Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat

Gambar diatas menunjukkan adanya penurunan jumlah karyawan dalam setiap bulannya. Menurut observasi dan wawancara dilapangan fenomena ini tercipta karena kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika tergolong cukup rendah, Rendahnya kepuasan kerja diduga karena tingginya beban kerja karena waktu kerja melebihi batas normal

dan intensitas kerjanya tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang nyaman yang membuat karyawan kurang puas, dan hubungan antar karyawan atau *human relation* yang kurang baik karena sering berselisih dan beberapa kali adanya berbeda pendapat yang memicu hubungan antar karyawan kurang baik yang berakibat pada kerjasama antar karyawan buruk.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Budiasa, 2021: 30). Berikut ini adalah data jam operasional produksi pada PT. Utakatik multikreasi dinamika, Jakarta Barat:

Tabel 1
Rekapitulasi Jam Kerja PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Tahun 2023

Bulan	Jam kerja normal (07.30 – 17.00)	Jam lembur (18.30 – 22.00)	Jam kerja diproyek (21.00 – 05.00)	Total
Januari	226 Jam	52,5 Jam	112 Jam	426 Jam
Februari	204 Jam	38,5 Jam	88 Jam	330,5 Jam
Maret	229,5 Jam	52,5 Jam	104 Jam	386 Jam
April	161,5 Jam	56 Jam	80 Jam	297,5 Jam
Mei	229,5 Jam	70 Jam	120 Jam	419,5 Jam
Juni	178,5 Jam	35 Jam	72 Jam	287 Jam
Juli	212,5 Jam	35 Jam	72 Jam	343,5 Jam
Agustus	229,5 Jam	52,5 Jam	128 Jam	410 Jam
September	221 Jam	49 Jam	88 Jam	358 Jam
Oktober	221 Jam	49 Jam	96 Jam	366 Jam
November	221 Jam	35 Jam	80 Jam	336 Jam
Desember	221 Jam	35 Jam	96 Jam	352 Jam

Sumber: PT.Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat

Terkait beban kerja yang ada dalam PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat tergolong cukup tinggi, hal ini dikarenakan waktu bekerja melebihi

batas waktu normal yaitu 8 jam bekerja perhari, disini para karyawan harus bekerja 8,5 jam perhari. Batas jam kerja bulanan juga melebihi batas normal yang bisa sampe 2 kali lipat dari batas bulanan normal. Beban yang diberikan kepada tiap orang juga berbeda-beda, intensitas pekerjaan juga termasuk tinggi karena setiap bulan selalu ada pekerjaan yang dilembur untuk mengejar target, ditambah ada pelimpahan pekerjaan dari karyawan yang diutus pimpinan untuk bekerja diproyek sehingga beban kerja karyawan yang ada didalam workshop akan bertambah.

Ada pernyataan dari karyawan bahwa bekerja diproyek memiliki beban kerja yang lebih besar dibandingkan bekerja didalam workshop. Hal itu terjadi karena waktu bekerja didalam proyek yang terbatas dan relatif atau rata-rata malam membuat karyawan harus memiliki fisik yang kuat, resikonya lebih besar, ditambah jumlah peralatan yang terbatas, karyawan juga dituntut bekerja lebih cepat serta mengambil keputusan lebih cepat jikalau ada masalah, karena setiap pekerjaan diproyek selalu ada saja masalah yang dihadapi mulai dari perizinan, ukuran barang yang kurang sesuai, dan masalah masalah teknis yang lainnya.

Karyawan juga sering mengeluhkan jika ada pekerjaan besar tetapi dengan tenggat waktu yang singkat membuat karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat, tak jarang pekerjaan tersebut akan dilembur untuk mengejar deadline pekerjaan tersebut. Karyawan tidak jarang mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi, yang dapat menyebabkan emosi yang tidak terkontrol, penurunan konsentrasi, dan bahkan jatuh sakit. Jika salah satu karyawan jatuh sakit, kemungkinan karyawan lain tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya,

karena pekerjaan dalam satu karyawan dengan karyawan yang lain saling berhubungan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Budiasa, 2021: 39). Berikut ini adalah data kondisi dan fasilitas pada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika, Jakarta Barat:

Tabel 2
Fasilitas PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1	Alat-Alat Produksi (Elektrik Gergaji, Bor, Kompresor, Air Nailer, Gerinda, Trimer)	20	Baik
2	Mobil (Mobil Pickup dan mobil operasional)	4	Baik
3	Motor (Honda dan Yamaha)	5	Kurang Baik
4	Kamar Mandi (3) Kamar Mandi + WC (3)	6	Kurang Baik
5	Kamar Tidur (Kapasitas 7-8 orang)	5	Kurang Baik
6.	Dapur Umum	1	Kurang Baik

Sumber: PT.Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat

Lingkungan kerja di PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti jumlah kamar tidur, kamar mandi, dan kendaraan yang kurang bagi karyawan. Kondisi workshop/Tempat kerja yang sempit sehingga membuat karyawan kurang

berkonsentrasi dan membuat karyawan kurang bebas dalam bergerak, sirkulasi udara yang kurang lancar membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja karena kondisi workshop terasa panas, kurangnya tingkat pencahayaan juga dapat mengganggu karyawan, ditambah penataan ruangan yang kurang baik mengakibatkan kebisingan yang tinggi sehingga mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja.

Jumlah kendaraan bermotor yang kurang memadai serta kondisinya yang kurang baik membuat para karyawan berebut kendaraan untuk dipakai ke proyek ataupun untuk pergi keluar membeli sesuatu atau berbelanja. Jumlah kamar mandi dan wc juga terbatas sehingga membuat antrian ketika pagi hari untuk para karyawan mandi, kondisi kamar mandi juga kotor karena jarang dibersihkan. Tempat tidur atau tempat istirahat karyawan kurang layak karena cuma dialasi karpet dan suhunya lumayan panas karena kurangnya kipas angin serta posisi tempat tidur atau tempat istirahat berada dilantai dua, para karyawan juga harus berdesakan ketika tidur. Kondisi dapur kurang rapi dan kurang bersih karena jarang dibersihkan, alat-alat dapurnya juga kurang memadai hanya terdapat kompor, poci, dan wajan untuk masak, untuk alat-alat makannya juga terbatas dikarenakan tidak adanya tanggung jawab para pekerja yang menjaganya yang menyebabkan alat-alat tersebut sering hilang.

Hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan dan atasan dengan bawahan juga sering dikeluhkan karyawan. Banyak juga karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban individu, akibatnya muncul sikap individualis pada karyawan yang menghambat kerjasama antar pegawai,

akibatnya para pegawai merasakan ketidakpuasan. Kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kerja keras dan pencapaian karyawan produksi dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Informasi yang tidak mengalir dengan lancar antara manajemen dan karyawan produksi dapat menyebabkan kebingungan tentang tugas, perubahan prosedur, dan harapan.

Menterjemahkan arti kata '*Human Relations*'. Secara harfiah terjemahannya adalah hubungan antar manusia, ini tidaklah salah tetapi terjemahan ini tidak mengandung makna *human relations* yang sebenarnya, sebab titik berat *human relations* adalah pada '*human-nya*' atau manusianya. Faktor manusia dalam *relations* ini bukan dalam wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikologis lainnya pada diri manusia. (Adawiyah, 2020: 5).

Terkait masalah *Human Relation* atau hubungan antar manusia didalam PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat masih sering terjadi konflik anatar karyawan karena perbedaan pendapat dan kontrol diri karyawan yang rendah akibat beban kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mudah emosi sehingga menimbulkan suasana kerja kurang nyaman. Komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dengan pimpinan juga menjadi kendala karyawan karena sering terjadi kesalahpahaman dalam tugas. Ketidakjelasan peran atau tugas dari pimpinan juga sering menjadi keluhan karyawan. Gaya kerja antar karyawan seringkali menyebabkan ketidaksepahaman antar karyawan. Rendahnya *Human Relation* juga terlihat dari rendahnya kerjasama antar karyawan dan kurangnya sikap loyalitas karyawan saat bekerja yaitu dalam

berkontribusi penuh terhadap proses produksi. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan kurang berkontribusi dalam hal tanggung jawab akan pekerjaannya. Mereka cenderung berfikir bahwa pekerjaan yang dilakukan hanyalah suatu rutinitas biasa tanpa memprioritaskan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah, maka penelitian dapat membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat?
3. Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat?

4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan *human relation* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *human relation* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi karyawan di lingkungan PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam pencapaian target.

- b. Memberikan pemikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika, Jakarta Barat.
 - c. Memberikan tambahan wawasan pada PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat tentang kepuasan kerja melalui beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation*.
2. Bagi Universitas Pancasakti Tegal
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi pada perpustakaan Universitas Pancasakti Tegal
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi adik tingkat dalam mengerjakan skripsi tentang Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Human Relation*, dan Kepuasan Kerja.
3. Bagi Pembaca
- a. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan di kampus serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.
 - b. Peneliti berharap hasil penelitiannya dapat menambah wawasan bagi peneliti lainnya untuk dapat diterapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Setelah membahas masalah yang diteliti, dasar teori akan diuraikan pada bab ini. Selain itu pembahasan masalah yang akan diteliti dan untuk analisis yang akan digunakan untuk variabel penelitian di bab berikutnya akan digunakan sebagai landasan untuk perumusan hipotesis. Instrumen penelitian dalam penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori berikut :

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Marnis & Priyono, 2008: 228). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya (Tsaury, 2013: 118).

Menurut Kusumastuti (2022: 20) Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan segala sesuatu yang dianggap penting. Sedangkan menurut Suyatno *et al*, (2020:60) Kepuasan kerja mencakup perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seorang terhadap pekerjaannya secara umum atau

perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya.

kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka. (Adamy, 2016: 78).

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Indrawijaya (dalam Adamy, 2016: 84-85) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

alasan pentingnya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan diantaranya :

- 1) Alasan nilai para pegawai menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu baik manajer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan

dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.

- 2) Alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Juga sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya kelingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
- 3) Alasan kesehatan jasmani. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh palmore (1969) diamerika serikat membuktikan mereka menyenangi pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Sudah tentu ketetapan hasil penelitian palmor tersebut masih perlu dibuktikan kembali

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Muhammad (2016: 26) yaitu :

- 1) Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan..
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Sinambela, 2016: 324).

1) Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang.

Pekerjaan yang kurang menantang akan membuat bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit akan membuat stress dan frustrasi. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang lumayan menantang sehingga mereka dapat menunjukkan kemampuan dan keahlian mereka, serta memberikan variasi tugas supaya tidak mudah bosan.

2) Kondisi Kerja Yang Mendukung

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung

tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim Mereka juga cenderung berkerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas moderen, serta peralatan kerja yang mencukupi.

3) Reward Yang Memadai

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Saat pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya. kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

4) Rekan Kerja Yang Mendukung

Pekerja selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika supervisor dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kameraia

bagus, men dengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka .

2. Beban kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati *et al*, 2021: 4).

Menurut Budiasa (2021: 30) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan

diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini *et al.* (dalam Budiasa, 2021: 32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut

1) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2) Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin,

umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dimensi Dan Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (dalam Budiasa, 2021: 35) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

1) Beban Waktu (*Time Load*)

menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan..

2) Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Beban mental atau usaha mental menunjukan banyaknya usaha mental yang diperlukan dalam pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah.

3) Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Beban tekanan Psikologis menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan tingkat frustrasi dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021: 39) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Mahawati *et al*, (2021: 120) menyatakan lingkungan kerja adalah latar belakang fisik di

mana karyawan melakukan pekerjaan. Elemen-elemen dari lingkungan kerja ini dapat memengaruhi perasaan sejahtera, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan.. Khaeruman *et al*, (2021: 56) menyatakan Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (dalam Budiassa, 2021: 56) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori :

- a) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

a) Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d) Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan.

Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham

c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan Indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (dalam Khaeruman *et al*, 2021: 62-63) yaitu :

- 1) Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- 2) Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif.
- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.

4. Human relation

a. Pengertian *Human Relation*

Menurut Adawiyah (2020: 5) Menterjemahkan arti kata '*Human Relations*'. Secara harfiah terjemahannya adalah hubungan antar manusia, ini tidaklah salah tetapi terjemahan ini tidak mengandung makna *human relations* yang sebenarnya, sebab titik berat human

relations adalah pada ‘*human-nya*’ atau manusianya. Faktor manusia dalam *relations* ini bukan dalam wujudnya, melainkan sifat-sifat, watak, tingkah laku, atau aspek psikologis lainnya pada diri manusia.

Menurut Ferdiansyah *et al.* (2020: 1) *Human relations* dalam aktivitas manajemen organisasi merupakan suatu kerjasama antar karyawan dalam satu tim kerja untuk meningkatkan produktivitas dan memperoleh kepuasan dalam kerja. Dalam *human relations* tersebut kuncinya adalah metode komunikasi yang mampu untuk menimbulkan motivasi yang berkaitan dengan kooperatif, kedisiplinan, etos kerja, produktivitas dan kepuasan bagi kedua belah pihak.

b. Fungsi Dan Tujuan *Human Relation*

Menurut Adawiyah (2020: 10) Sejak lahir, manusia tergantung pada orang lain. Interaksi dengan orang lain didasarkan pada tiga komponen: imitasi, sugesti, dan simpati.

1) Imitasi

Imitasi adalah tanggapan yang dipelajari, hasil interaksi, dan pengaruh lingkungan, bukan bawaan sejak lahir. Imitasi tidak selalu positif, dan banyak yang negatif.

2) Sugesti

Sugesti mengoper tingkah laku atau adat kebiasaan dari orang lain tapi tanpa suatu pertimbangan. Sugesti memegang peranan penting dalam hidup berkelompok dalam suatu organisasi.

3) Simpati

Faktor simpati sangat memegang peranan penting dalam suatu interaksi. Simpati adalah perasaan tertariknya seseorang oleh orang lain. Simpati dapat timbul secara tiba-tiba atau lambat laun. Simpati timbul tidak atas dasar logika, melainkan berdasarkan penilaian perasaan.

Sebagai hasil dari uraian di atas, fungsi hubungan manusia dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan semangat kerja organisasi
- 2) Untuk meningkatkan hubungan kerjasama antar rekan kerja dalam suatu organisasi
- 3) Untuk mengurangi ketidaksepakatan dan stress karyawan
- 4) Secepat mungkin untuk mengidentifikasi kondisi yang terjadi di antara karyawan, terutama yang menyebabkan hubungan tidak harmonis.
- 5) Untuk menentukan seberapa besar faktor psikologis, komunikasi, dan lingkungan mempengaruhi produktivitas pekerja di perusahaan.
- 6) Meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Dengan demikian, tujuan adanya human relation atau hubungan manusia dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berusaha untuk saling memahami untuk menciptakan kerjasama yang baik antara semua anggota manusia dalam suatu organisasi

- 2) Menciptakan hubungan manusia yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Manusia memiliki harga diri yang ingin dihargai oleh orang lain, sehingga hubungan manusia memungkinkan dasar hubungan yang saling menghargai dalam suatu organisasi.

c. Dimensi dan Indikator *Human Relation*

Menurut Adawiyah (2020: 11) Salah satu komponen manajemen sumber daya manusia adalah *human relation* atau hubungan manusia, yang memungkinkan komunikasi di antara sesama manusia dan menghasilkan sikap, pendapat, atau perilaku yang saling

Human Relations dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1) Kebutuhan Untuk Bekerja Sama.

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2) Kesiapan Mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengendalian Emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu

di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4) Latar Belakang Budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Reza Ayu Pratiwi, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Made Suasti Puja, pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Pengaruh Human Relation dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung”. Hasil penelitian membuktikan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung.

Penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa and Adolfina pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsul Manado”. Hasil penelitian membuktikan bahwa human relation berpengaruh positif tetapi

tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Era Monika, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, dan Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara pada tahun 2024 dengan judul penelitian “Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha”. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial human relation, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, dan secara simultan menunjukkan hasil yang sama yaitu ketiga variable bebas memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pada karyawan PT. BPR Sadhu Artha .

Penelitian yang dilakukan oleh Dalena, Ali, and Ediwarman pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita and Kusuma pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup)”. Hasil penelitian membuktikan bahwa Beban

Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra pada tahun 2021 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja, sedangkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Herawati, and Septyarini pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric”. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahira, Abrian, and Wulansari pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang”. Hasil penelitian membuktikan beban kerja mempunyai dampak yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan

memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhedy Ahmed, Putri Maisara pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta”. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan variabel lingkungan kerja pada penelitian ini hasil menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Safria, Sumantri, and Achadi pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga”. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
1.	Kadek Reza Ayu Pratiwi, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Made Suasti Puja (2023).	Pengaruh Human Relation dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3806/1966	Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Human Relation, dan Beban Kerja. Serta variabel dependen Kepuasan Kerja.	Perbedaan dengan penelitian ini tidak ada variabel independen Lingkungan Kerja.
2.	Miyuki Regina Monoarfa, Adolfina, Yantje Uhing (2020).	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27507	Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu, Human Relation, dan Lingkungan Kerja. Serta variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu perbedaan objek dan jumlah responden

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
3.	Ni Kadek Era Monika, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara (2024).	Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3778/2415	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu, Human Relation dan variable dependen yaitu Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu ada tambahan variable independen yaitu Disiplin, dan Motivasi
4.	Dalena, Ali, and Ediwarman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. https://www.researchgate.net/publication/367686270_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Beban_Kerja_terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Wisma_Sehati_BSD_Tangerang_Selatan	Path Analysis Atau Analisis Jalur.	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Serta variabel dependen Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini tidak ada variable independen Human Relation.

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
5.	Novita dan Kusuma (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). https://jurnal.imisi.or.id/index.php/jmmib/article/view/18/17	Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. serta variabel dependen Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini tidak ada variable independen Human Relation.
6.	Saputra (2021).	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755/622	Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Serta variabel dependen Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu ada tambahan variable independen yaitu Kompensasi.

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
7.	Astuti, Herawati, dan Septyarini (2022).	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/1065/973	Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat persamaan pada variabel independen dan dependen yaitu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu ada tambahan variable independen yaitu Stress Kerja.
8.	Fahira, Abrian, dan Wulansari (2022).	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. http://jkpbp.ppi.unp.ac.id/index.php/JKBP/article/view/400/120	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Serta variabel dependen Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini tidak ada variable independen Human Relation.

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Persamaan	Perbedaan
9.	Dhedy Ahmed S and Putri Maisara (2023).	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta. https://www.usahid.ac.id/conferece/index.php/snpk/article/view/165/135	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Serta variabel dependen Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu ada tambahan variable independen yaitu Kompensasi.
10.	Safria, Sumantri, dan Achadi (2023).	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/164	Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Serta variabel Kepuasan Kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu ada tambahan variable independen yaitu Kepemimpinan.

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Tekanan 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 atasan 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, mendeteksi 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.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang persoalan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Kadek Reza Ayu Pratiwi *et all* (2023), dengan judul pengaruh human relation dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor desa Jagapati di Abiansemal Badung, dan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaanya pada saat jam kerja (Khaeruman *et al*, 2021: 56). Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana nyaman dan membuat ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, sehingga mereka akan merasa puas. Namun sebaliknya, jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan akan berkurang

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang persoalan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Dalena, Ali, and Ediwarman pada tahun (2020), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan, dan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja

Human Relation merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan antar dua belah orang secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan perasaan bahagia dan kepuasan diantara kedua belah pihak. Human relation dalam suatu organisasi akan di nilai baik jika kelancaran komunikasi antara atasan dan karyawan atau dengan sesama karyawan tidak memilki kendala apapun. Hal

akan berdampak pada kepuasan kerja mereka, maka dari itu *human relation* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang persoalan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Era Monika *et all* (2024) dengan judul pengaruh human relation, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha, dan hasil penelitian *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

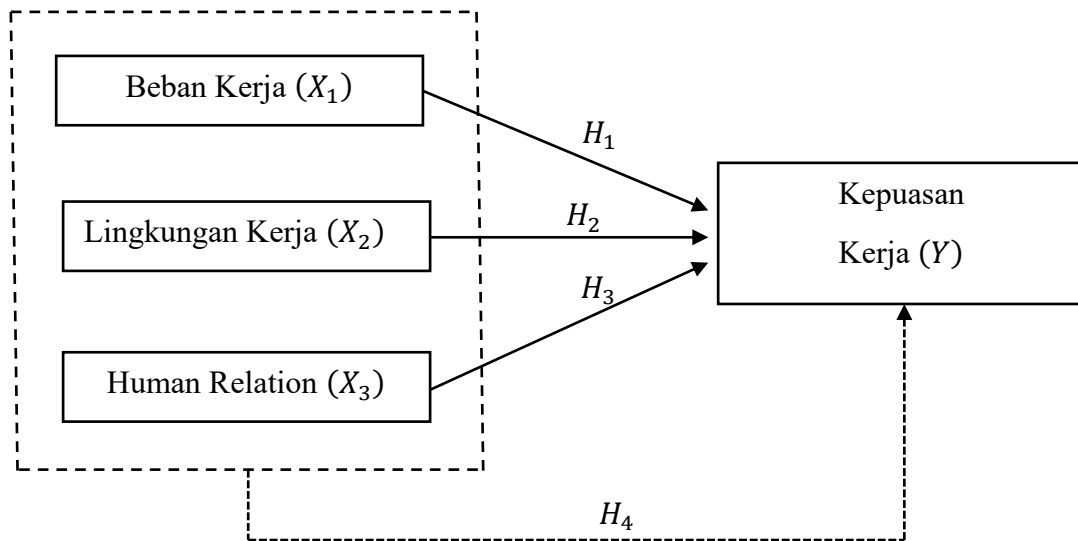
4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, karena beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, persepsi ketidakadilan, masalah kesehatan, dan kurangnya dukungan dari organisasi yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja juga dapat menentukan seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis, aman, menawarkan hubungan interpersonal yang positif, dan memberikan peluang untuk pertumbuhan dan pengakuan dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Meningkatkan tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh *human relation* atau hubungan manusia yang baik. Tempat kerja yang sehat dan produktif dapat dicapai melalui dukungan sosial, interaksi interpersonal yang positif,

pengakuan dan penghargaan, komunikasi yang efektif, pemberdayaan, kesempatan pengembangan, dan resolusi konflik yang efektif. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan diberdayakan, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, mereka menjadi lebih produktif dan lebih setia kepada organisasi.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang persoalan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa dan Adolfini (2020), dengan judul pengaruh human relation, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, dan hasil penelitian *human relation*, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Jika digabungkan dari beberapa penjelasan tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi beban kerja, lingkungan kerja, dan *human relation*. Dari penjabaran kerangka pikir diatas, variabel penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka berikut:



Gambar 2

Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

Secara parsial : —————→

Secara Simultan :→

D. Hipotesis

Berikut ini jawaban atau dugaan sementara dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H_1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

- H₃: Human relation berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.
- H₄: Beban kerja, lingkungan kerja, *human relation* secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto, 2018:20). Dalam penelitian ini menggunakan data primer, Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama (Suliyanto, 2018: 156).

Menurut Sugiono (2013: 9) Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam lainnya. Populasi mencakup semua sifat subjek atau obyek yang

dipelajari, bukan hanya jumlah orang yang ada. Jadi secara umum populasi tidak hanya jumlah subjek yang ada pada topik penelitian, tetapi juga semua atribut yang dimiliki subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Utakatik Multikreasi Dinamika divisi produksi sebanyak 39 orang. Data tersebut diperoleh langsung dan disesuaikan oleh perusahaan itu sendiri.

Tabel 4
Jumlah Populasi

No	Unit Kerja	Jumlah (Orang)
1	Tukang Kayu	30
2	Tukang Cat	3
3	Tukang Listrik	3
4	Sopir	3
	Total	39

Sumber : PT.Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

2. Sampel

Menurut Suliyanto (2018: 177) Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian

ini menggunakan total sampling (sampling jenuh) yaitu 39 orang atau seluruh karyawan PT. Utakatik Multikreasi Dinamika divisi produksi. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2013: 85).

C. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan kumpulan konsep dari fenomena yang diteliti sehingga maknanya masih sangat abstrak dan dapat dimaknai secara subjektif dan dapat menimbulkan ambigu (Suliyanto, 2018: 147).

Operasionalisasi variabel adalah suatu definisi mengenal variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Suatu variabel konseptual dapat memiliki definisi operasional yang berbeda-beda tergantung pada konsep penelitian yang dilakukan (Suliyanto, 2018: 147).

a. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (Suliyanto, 2018: 127). Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya (Priyono, 2010: 174).

b. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2013: 39) Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variable independennya yaitu Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Human Relation.

1) Beban Kerja

Beban kerja (X1) adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al. 2021:4).

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (X2) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang

dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa 2021: 39).

3) *Human Relation*

Human Relation (X3) human relations merupakan suatu jembatan penghubung antara pimpinan dan karyawan, karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja agar meningkatkan produktifitas kerja (Ferdiansyah et al. 2021: 1).

2. Operasional Variabel

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang	Tingkat Kesulitan Pekerjaan	1	Likert	Robbins (Dalam Siambela 2016: 324)
		Variasi Tugas	2		
	Kondisi Kerja Yang Mendukung	Kondisi Lingkungan Kerja	3,4		
		Kelengkapan Fasilitas	5		
	Reward Yang Memadai	Reward Yang Adil	6		
		Sesuai Harapan	7		
	Rekan Kerja Yang Mendukung	Perilaku Rekan Kerja	8,9		
		Perilaku Atasan	10		
Beban Kerja	Beban Waktu	Waktu Untuk Mempersiapkan	1	Likert	Tarwakala (Dalam Budiansa, 2021: 35)
		Waktu Untuk Melaksanakan	2		
		Waktu Untuk Menyelesaikan	3		
	Beban Usaha Mental	Pengambilan Keputusan	4,5		

Variable	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
	Beban Tekanan Psikologis	Pemecahan Masalah	6,7		
		Tingkat Resiko Pekerjaan	8		
		Tingkat Frustrasi	9,10		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Langsung	1,2	Likert	Sedamaryanti (Dalam Khaeruman Et Al. 2021: 62-63)
		Lingkungan Kerja Perantara/Umum	3,4,5		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Antar Karyawan	6,7		
		Hubungan Dengan Atasan	8,9,10		
Human Relation	Kebutuhan Untuk Bekerja Sama	Kerjasama Antar Karyawan	1,2	Likert	Adawiyah (2020: 11)
		Kerjasama Dengan Atasan	3		
	Kesiapan Mental	Menyelesaikan Tugas	4		
		Menerima Tugas Baru	5		
	Pengendalian Emosi	Mengontrol Diri	6		
		Mengelola Perasaan	7		
	Latar Belakang Budaya	Adaptasi Budaya	8		
		Menghormati Perbedaan Budaya	9,10		

D. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Angket (Kuesioner)

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 bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013: 142).

Kuesioner ini ditunjukkan kepada karyawan PT.Utakatik Multikresi Dinamika divisi produksi untuk mengetahui persepsi responden tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan human relation terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jawaban pertanyaan atau pernyataan didalam kuesioner disusun berdasarkan skala likert, setiap pernyataan atau pertanyaan dari masing-masing item mempunyai alternatif jawaban berupa angka skor 1-5 sebagai berikut:

Tabel 6
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Suliyanto (2018)

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Pada saat wawancara peneliti tidak harus bertatap muka secara

langsung tetapi dapat melalui media tertentu misalnya melalui telepon, teleconverence atau chatting melalui internet (Suliyanto, 2018: 164).

E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat (Suliyanto, 2018: 233).

Pengukuran kuesioner dapat digunakan untuk mengevaluasi kecepatan dan ketepatan uji validitas saat ini. Hal ini dilakukan untuk menentukan apakah ada pertanyaan yang tidak relevan, yang berarti pertanyaan yang tidak relevan harus diganti dengan yang lebih relevan. Korelasi produksi momen person adalah teknik umum untuk mengukur korelasi antar item pertanyaan dan total skore item pertanyaan. Ini adalah rumus untuk korelasi produk momen person :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - \sum y^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variable X dan variable Y

N : jumlah responden

$\sum xy$: jumlah perkalian antara variable X dan variable Y

$\sum x^2$: jumlah dari nilai kuadrat variable X

- $\sum y^2$: jumlah dari nilai kuadrat variable Y
- $(\sum x)^2$: jumlah nilai variable X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$: jumlah nilai variable X kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada kuesioner mamapu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sebelum diuji coba ke 39 responden, dilakukan uji coba kuesioner ke 30 orang. Kemudian, dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel pada penelitian ini, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$. Dengan df = 28 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,361 (dengan melihat rtabel pada df = 28 dengan uji dua sisi). Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk degree or freedom (df), dan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361. Jika nilai rhitung lebih besar daripada rtabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid Jika r hasil positif dan r hitung lebih besar dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan valid. Jika hasil r tidak positif dan r hitung lebih kecil dari r tabel, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama

(aspek yang diukur belum berubah) meski pun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel) (Suliyanto, 2018: 254). Uji reabilitas dilakukan untuk menentukan apakah alat ukur stabil atau tidak. Suatu instrumen bisa dikatakan reliabel apabila hasil *alpha combach* $\geq 0,6$.

Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, berikut rumusnya :

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

keterangan :

α : koefisien Alpha Cronbach

k : jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$: jumlah varian butir

αt^2 : jumlah varian total

Untuk melihat tingkat reabilitas data, SPSS memberikan untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka reliabilitas bisa diterima. Analisis data validitas dan reliabilitas akan dilakukan dengan dengan program SPSS.

F. Metode Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS. Sebelum analisis regresi linier

berganda dilakukan, maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memenuhi syarat pengujian. Uji asumsi klasik wajib dilakukan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelum data diolah data ordinal diubah menjadi data interval dengan menggunakan metode suksese interval (MSI).

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2013: 147).

Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan nilai rata-rata dari jawaban atau persepsi responden yang telah dikumpulkan melalui data kuesioner terkatit variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, menggunakan variabel independennya yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Human Relation dan variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja.

2. *Method Of Succesive Interval* (MSI)

Metode Analisis interval suksesif (MSI) adalah teknik yang diterapkan untuk mengkonversi data yang memiliki skala ordinal menjadi data interval menggunakan Metode Interval Suksesif (MSI) melibatkan sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir responden dari angket yang disebar
- b. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
- g. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{Kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- h. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:

$$Y = S_{vi} + (sv_{min})$$

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV).

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018: 107) Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan

penggunaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Asumsi yang harus dipenuhi sebelum menguji hipotesis analisis regresi linier berganda meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018: 161). Model regresi yang baik memenuhi prasyarat normalitas, yang berarti distribusi data model regresi harus normal atau hampir normal. Studi ini menguji normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov-Mirnov*. Nilai Sig dinilai dengan cara berikut: nilai Sig > 0,05 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal; nilai Sig < 0,05 menunjukkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yakni *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Apabila nilai tolerance ≤ 10 atau

sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolonieritas (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dengan uji heteroskedastisitas dalam metode ini dengan cara melihat grafik scatterplot dan analisisnya sebagai berikut:

- 1) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) berarti menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka sebaliknya tidak ada heteroskedastisitas dan model regresi ini bisa digunakan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kepuasan Kerja sedangkan

variabel independen adalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Human Relation. Adapun model atau rumus persamaan regresi berganda untuk pengujian hipotesis ini adalah (Sugiyono: 2013, 20) :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$: Kepuasan Kerja
 α : koefisien regresi
 b : nilai regresi masing-masing variabel ($b_1 - b_3$)
 e : Standar Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada dasarnya, uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen lainnya. Ini adalah tes untuk menentukan apakah nilai koefisien regresi (β_1 , β_2 , dan β_3) terhadap variabel terikat (Y) adalah signifikan atau tidak signifikan.

Proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Formulasi Hipotesis

a) Formulasi Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

b) Formulasi Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

c) Formulasi Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan *human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan *human relation* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Utakatik Multikreasi Dinamika Jakarta Barat.

2) Level Of Significant (α)

Tingkat signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ ($\alpha=0,05$) $t_{tabel} = t_{(\alpha/2 : n-1)}$

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

4) Menghitung nilai t_{hitung}

Untuk menguji kebenaran analisis regresi tersebut maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_b = \frac{sy.x}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{nx^2}{n}}}$$

Kesalahan standar estimasi (*standar error of estimate*) diberi simbol $Sy.x$ yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sy.x = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} - b(\sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}{n-2}$$

Menentukan nilai t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

Keterangan :

b = Nilai Parameter

sb = Standar Error dari b

$s_{y.x}$ = Standar Error Estimasi



Gambar 3 Kurva Uji T (Parsial)

5) Keputusan H_0 diterima atau ditolak

H_0 : ditolak apabila $T_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 : diterima apabila $T_{hitung} < F_{tabel}$

Kriteria untuk menerima dan menolak H_0 , Yaitu:

- a) Jika mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikasi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F menguji joint hipotesia bahwa b_1 , b_2 dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1 , X_2 dan X_3 (Ghozali, 2018: 98). Pada dasarnya, uji F memeriksa apakah setiap variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kesesuaian model dengan data, dengan tingkat signifikansi umumnya ditetapkan pada 0,05 (5%).

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk memahami pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan human relation terhadap kepuasan karyawan PT. Utakatik Muktikreasi Dinamika.

1) Uji Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation* secara simultan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. Utakatik Muktikreasi Dinamika Jakarta Barat.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan *human relation* secara simultan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. Utakatik Muktikreasi Dinamika Jakarta Barat.

2) Menentukan taraf signifikansi

Ketika menguji signifikansi dari koefisien korelasi diperoleh, maka digunakan uji F dengan menggunakan tingkat signifikansi 95%
Dipilih alpha (α) sebesar 0,05 atau 5%

3) Kriteria pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak H_0 yaitu:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

4) Menentukan F_{hitung}

Untuk menguji apakah pengujian tersebut signifikansi atau tidak, yaitu menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{JK_{reg} / K}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

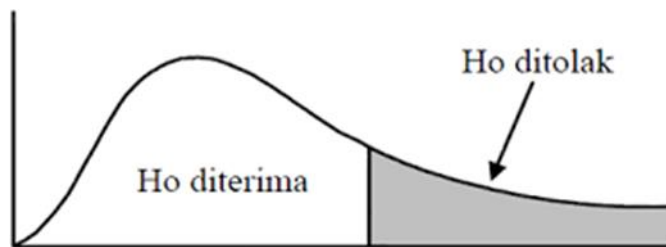
Keterangan :

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} : Jumlah kuadrat residu

N : Jumlah sampel

K : Jumlah variable bebas



Gambar 4 Kurva Uji F (Simultan)

5) Kesimpulan

H_0 : ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 : diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Kriteria untuk menerima dan menolak H_0 , Yaitu:

- c) Jika mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.
- d) Jika mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018: 97) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen lebih kuat. Nilai koefisiensi korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi menunjukkan seberapa kuat atau lemah hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen.

Salah satu kekurangan penggunaan koefisien determinasi adalah bahwa nilai R^2 akan meningkat setiap kali jumlah variabel independen dalam model meningkat. Ini terjadi tanpa memperhatikan apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Akibatnya, untuk mengevaluasi model regresi, penelitian ini menggunakan nilai adjusted R^2 . Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi; seperti halnya koefisien

determinasi, nilai adjusted R^2 juga berkisar antara nol dan satu, dan dihitung dengan persamaan Adjusted.

$$\text{Adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$$

Adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel.

Rumus koefisien determinasi :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Korelasi Berganda