

**SKRIPSI PENGARUH BEBAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LAKSANA KURNIA MANDIRI SEJATI - KABUPATEN TEGAL**

Oleh :

**Tasya Audya Rizky Fatmawati**

**NPM : 4118500172**

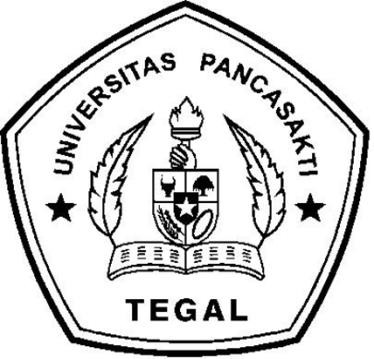
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. LAKSANA KURNIA MANDIRI SEJATI - KABUPATEN**

**TEGAL**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**Tasya Audya Rizky Fatmawati**

**NPM : 4118500172**

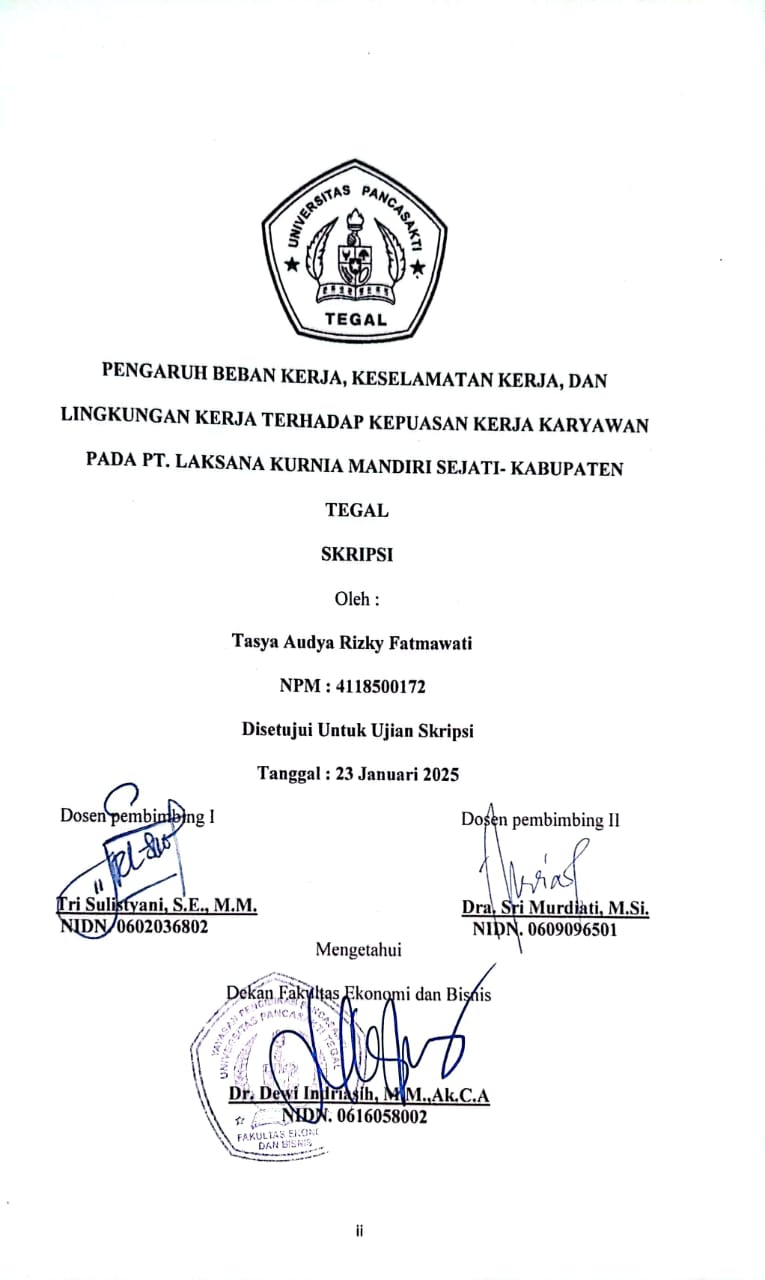
Diajukan Kepada :

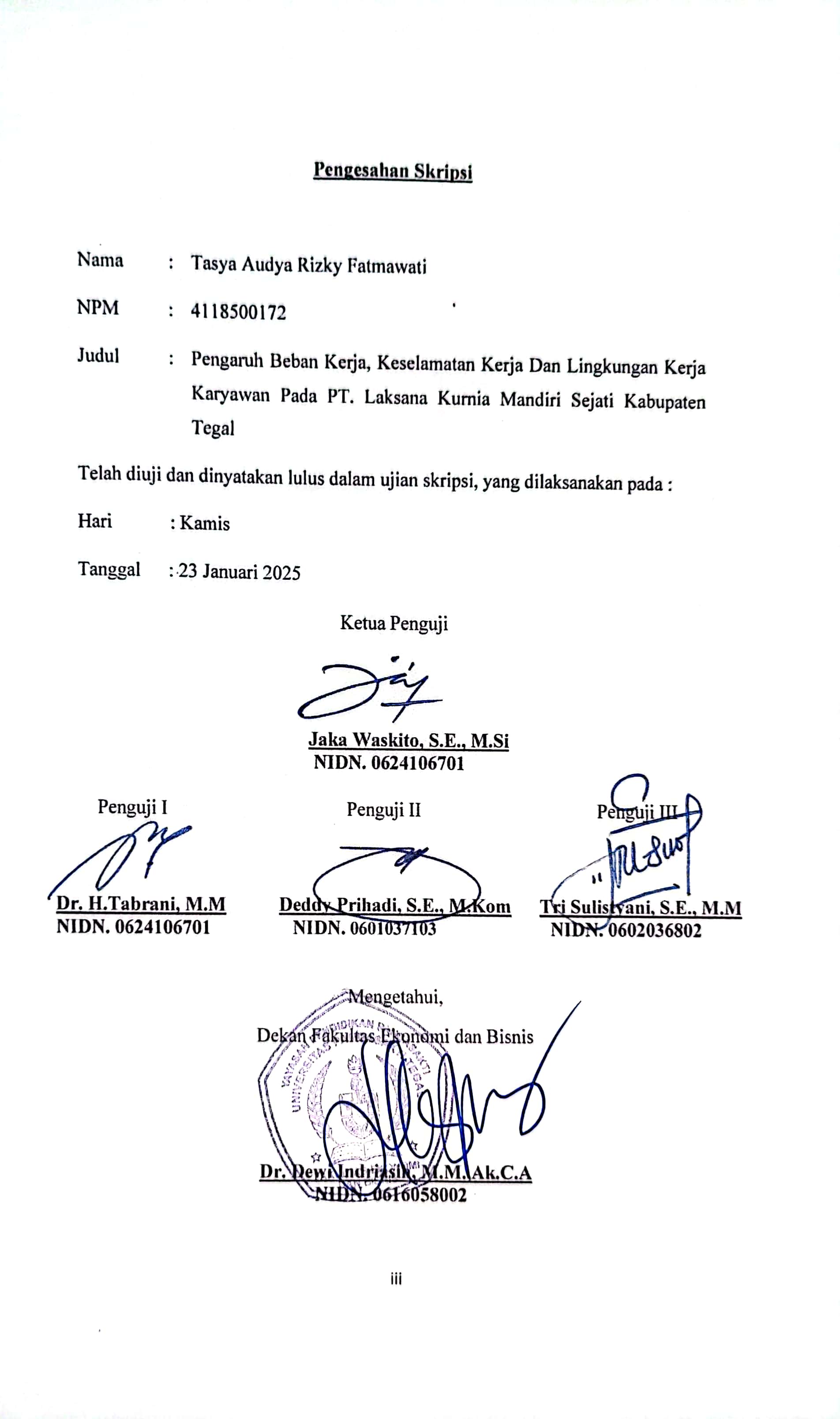
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



****

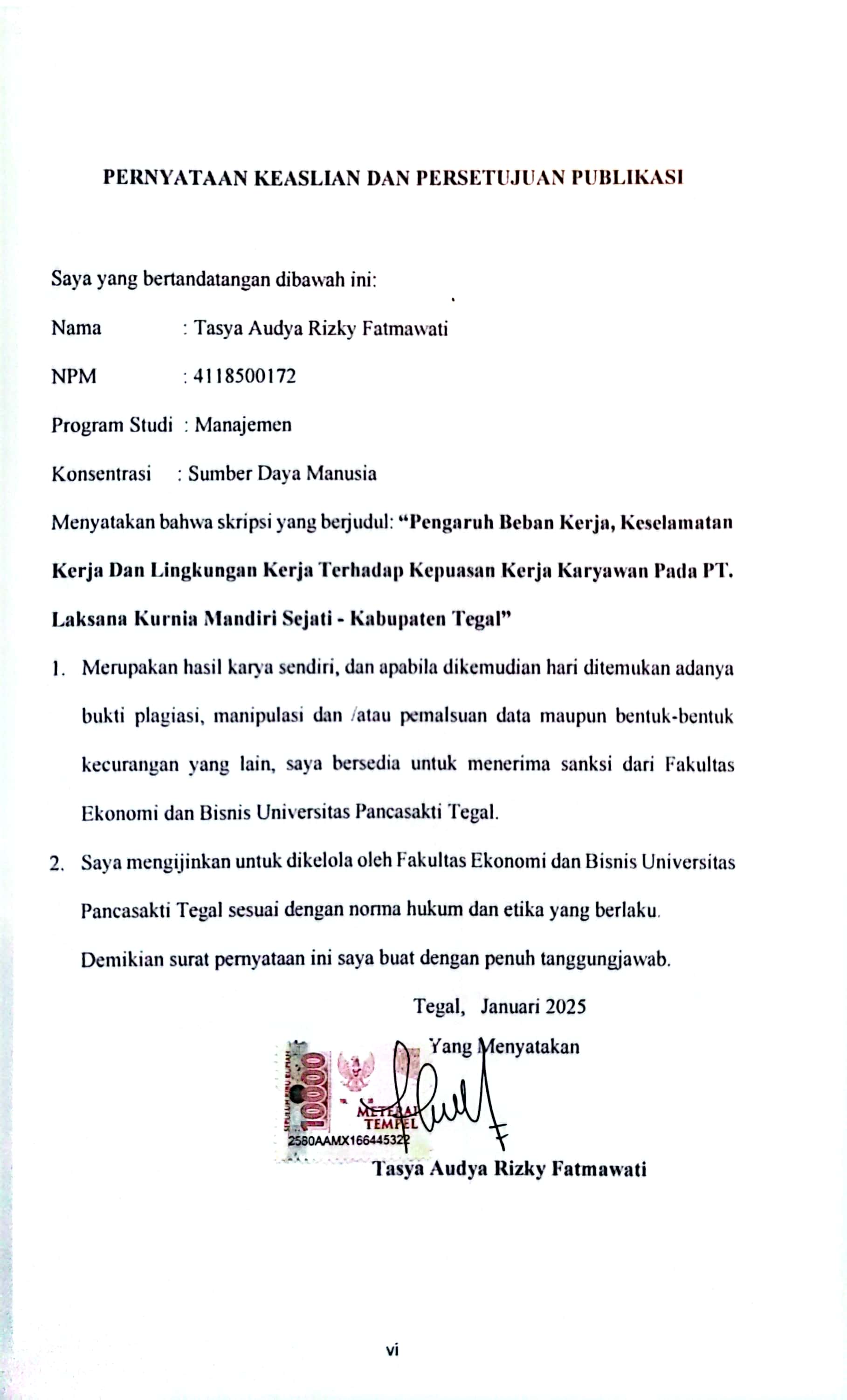
# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

*“ Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tau hanya bagian succes stories. Berjuang untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan bangga dengan apa yang kita berjuangkan hari ini.”*

**PERSEMBAHAN :**

1. Allah SWT yang memberikan nikmat yang luar biasa dan memberikan kemudahan dalam proses pengerjaan skripsi ini.
2. Untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Fatulloh dan Ibu Asnawati orang yang menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Terima kasih atas segala pengorbanan tulus yang diberikan. Beliau memang tak sempat merasakan bangku perkuliahan, namun mereka senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan saya dapat menyelesaikan studi ini sampai meraih gelar sarjana.
3. Untuk diri saya sendiri yang selalu mampu menguatkan dan menyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya akan terlesaikan pada waktunya.
4. Untuk kakak – kakak saya, Ferry Anggie Pratama, A.Md, Danu Dwi Angga Syahbuana dan Witary Mulyati, S.Pd yang selalu memberikan dukungan dan doa.
5. Untuk teman seperjuanganku Selvia Suci Lestari Dan Nadiah ayu Rosyidah yang selalu membersamai serta membantu dalam kerumitan menyusun skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan motivasi, arahan dan semangat disaat saya tidak percaya akan diri sendiri dan sempat hilang arah sehingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Untuk teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih sudah membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya yaitu Ibu Tri Sulistyani, S.E., M.M dan Ibu Dra. Sri Murdiati, M.Si yang telah sabar membimbing saya hingga ada ditahap ini.
8. Almamater tercinta yang saya banggakan.
9. *Last but not least, I wanna thank me. Iwanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*



**ABSTRAK**

**Tasya Audya Rizky Fatmawati 2025, Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal.**

Tujuan Penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal, 2) untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal, 4) untuk mengetahui pengaruh beban kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 240 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah probability sampling atau teknik pengambilan sampelnya memberikan peluang bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisi regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal. 2) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal. 4) Beban kerja*,* keselamatan kerja danlingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja**

# ABSTRACT

**Tasya Audya Rizky Fatmawati 2025, *The Influence of Workload, Work Safety and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati, Tegal Regency.***

The aims of this study are 1) to determine the effect of workload on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency, 2) to determine the effect of work safety on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency, 3) to determine the effect of the work environment on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency, 4) to determine the effect of workload, work safety, and work environment simultaneously on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency.

This study uses a quantitative approach. The types of data and data sources used in this study are primary data and secondary data. The population in this study were 240 employees and 100 samples were taken. The sampling used in this study is probability sampling or the sampling technique provides an opportunity for each member of the population to be sampled. The analytical method used is the method of multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination.

The conclusion this study is 1) That workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency. 2) Occupational safety has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency. 4) Workload, work safety and work environment together affect the job satisfaction of employees at PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Tegal Regency

**Keywords: *Workload, Work Safety and Work Environment on Job Satisfaction***

# KATA PENGANTAR

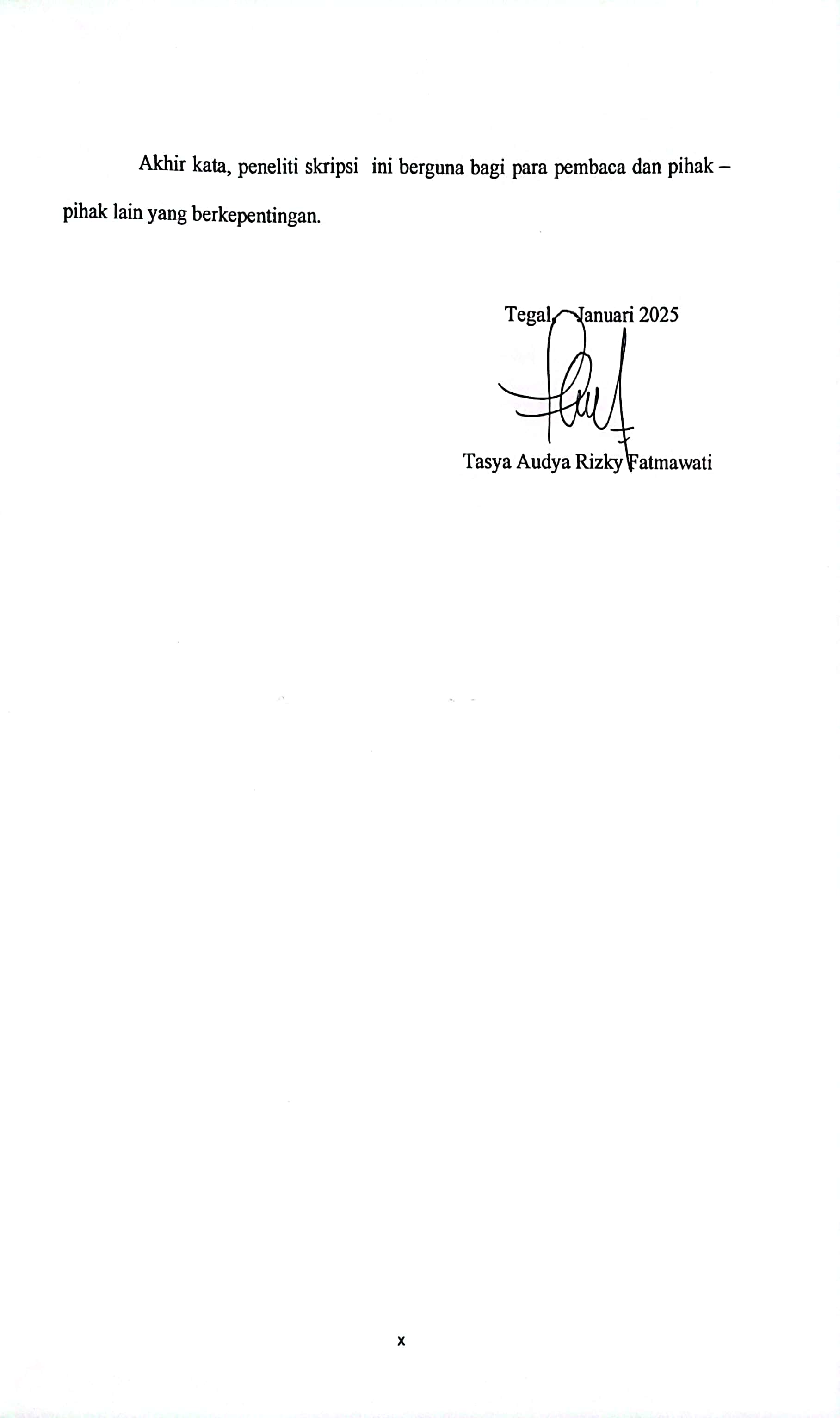
Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah dan akan senantiasa melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan dengan baik skipsi ini dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati**”.

Penyusunan skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E, M.M., Akt.. 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 1 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Dra. Sri Mudiarti, M.Si., selaku Dosen pembimbing 2 yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi.

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



# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc104232190)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc104232190)

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI [ii](#_Toc104232190)i

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc104232191)

[PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v](#_Toc104232191)i

[ABSTRAK v](#_Toc104232191)ii

[ABSTRACT vi](#_Toc104232191)ii

[KATA PENGANTAR i](#_Toc104232190)x

[DAFTAR ISI](#_Toc104232191) xi

[DAFTAR TABEL](#_Toc104232191) xiii

[DAFTAR GAMBAR](#_Toc104232191) xv

[DAFTAR LAMPIRAN x](#_Toc104232191)vi

[BAB I : PENDAHULUAN 1](#_Toc104232192)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc104232193)

[B. Rumusan Masalah](#_Toc104232194) 12

[C. Tujuan Penelitian](#_Toc104232195) 13

[D. Manfaat Penelitian](#_Toc104232196) 13

[BAB II : TINJAUAN PUSTAKA](#_Toc104232197) 15

[A. Landasan Teori](#_Toc104232198) 15

[B. Penelitian Terdahulu](#_Toc104232199) 35

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual](#_Toc104232200) 38

[D. Hipotesis](#_Toc104232201) 44

[BAB III : METODE PENELITIAN](#_Toc104232202) 46

[A. Jenis Penelitian](#_Toc104232203) 46

[B. Populasi dan Sampel](#_Toc104232205) 47

[C. Definisi Konseptual & Operasional](#_Toc104232206) 49

[D. Metode Pengumpulan Data](#_Toc104232207) 54

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian](#_Toc104232208) 55

[F. Metode Analisis Data](#_Toc104232209) 58

[BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN](#_Toc104232202) 71

[A. Gambaran Umum](#_Toc104232203) 71

[B. Hasil Penelitian](#_Toc104232204) 88

[C. Pembahasan](#_Toc104232205) 97

[BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN](#_Toc104232202) 104

[A. Kesimpulan](#_Toc104232203) 104

[B. Saran](#_Toc104232204) 105

[DAFTAR PUSTAKA](#_Toc104232202) 107

[LAMPIRAN](#_Toc104232202) 110

**DAFTAR TABEL**

**[Tabel](#_Toc104233769)**

1. [Data Lingkungan Kerja](#_Toc104233769) 7
2. [Penelitian Terdahulu](#_Toc104233770) 35
3. [Penelitian Terdahulu](#_Toc104233770) 35

4. [Operasiolisasi Variabel](#_Toc104233771) 47

5. [Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin](#_Toc104233771) 75

6. [Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur](#_Toc104233771) 75

7. [Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan](#_Toc104233771) 76

8. [Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja](#_Toc104233771) 78

9. [Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja](#_Toc104233771) 79

10. [Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja](#_Toc104233771) 79

11. [Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja](#_Toc104233771) 80

12. [Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja](#_Toc104233771) 81

13. [Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja](#_Toc104233771) 82

14. [Hasil Uji Reabilitas Variabel Keselamatan Kerja](#_Toc104233771) 82

15. [Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja](#_Toc104233771) 83

16. [Hasil Uji Normalitas](#_Toc104233771) 84

17. [Hasil Uji Multikolonieritas](#_Toc104233771) 85

18. [Hasil Analisis Regresi Linear Berganda](#_Toc104233771) 87

19. [Uji Signifikan Persial ( Uji t )](#_Toc104233771) 89

20. [Uji Signifikan Simultan ( Uji f )](#_Toc104233771) 90

21. [Uji Koefisien Determinasi](#_Toc104233771) 91

**DAFTAR GAMBAR**

[Gambar](#_Toc104233769)

[1. Kerangka Pemikiran](#_Toc104233769) 42

2. [Kurva Uji Parsial (t)](#_Toc104233770) 62

3. [Kurva Uji f](#_Toc104233771) 64

4. Uji Heteroskedastisitas 86

**DAFTAR LAMPIRAN**

**[Lampiran](#_Toc104233769)**

[1. Surat balasan penelitian dari perusahaan](#_Toc104233769) 105

2. Lembar kuesioner106

3. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( Y )112

4. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Beban Kerja ( X1 )113

5. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Keselamatan Kerja ( X2 )114

6. Data Validitas Dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( X3 )115

7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( Y )116

8. Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( X1 )118

9. Uji Validitas Variabel Kelamatan Kerja ( X2 )120

10. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( X3 )122

11. Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( Y )124

12. Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja ( X1 )125

13. Uji Reabilitas Variabel Keselamatan Kerja ( X2 )126

14. Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( X3 )127

15. Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja ( Y )128

16. Data Penelitian Variabel Beban Kerja ( X1 )131

17. Data Penelitian Variabel Keselamatan Kerja ( X2 )134

18. Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja ( X3 )137

19. Cara Merubah Data Ordinal Ke Data Interval Menggunakan Prosedur MSI Dengan Excel140

20. Tabulasi Data MSI Penelitian Responden Variabel Kepuasan Kerja ( Y)143

21. Tabulasi Data MSI Penelitian Responden Variabel Beban Kerja ( X1 )146

22. Tabulasi Data MSI Penelitian Responden Variabel Keselamatan Kerja

(X2)149

23. Tabulasi Data MSI Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)152

24. Uji Asumsi Klasik ( Uji Normalitas )155

25. Uji Asumsi Klasik ( Uji Multikolonieritas )157

26. Uji Asumsi Klasik ( Uji Heteroskedastisitas )159

27. Analisis Regresi linear Berganda160

28. Uji Signifikan Parsial ( Uji t )163

29. Uji Signifikan Simultan ( Uji f )164

30. Analisis Koefisien Determinasi165

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan semakin hari semakin kuat pada saat ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah baik sektor publik maupun swasta berkontribusi terhadap perkembangan lingkungan bisnis dalam negeri yang relatif cepat. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya bermunculan usaha-usaha baru yang mau tidak mau menyebabkan persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Kondisi tersebut juga akan menuntut perusahaan kepada setiap karyawan khususnya bagian produksi untuk dapat bekerja sesuai dengan produktivitas yang harapkan oleh perusahan agar menghasilkan produk – produk yag berkualitas. Berbagai upaya tentu akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik demi tercapainya suatu target. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mengoptimalkan semua operasi sehari-hari, antara lain sumber daya manusia, peralatan, transportasi, dan fasilitas. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Setiap perusahaan melacak sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting dalam mencapai tujuannya. Jika perusahaan dapat memberdayakan karyawan semaksimal mungkin, setiap karywan akan dapat bekerja secara efektif dan mendapat komentar positif. Selain arti sumber daya manusia yang sangat penting, perusaahn apapun membutuhkan sistem yang dapat mengelola kinerja perusahaan. Perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antara komponen didalamnya untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan perusahaan dengan cara yang hemat biaya. Salah satu faktor yang bisa ditempuh perusahaan untuk membentuk kondisi tersebut artinya dengan faktor yang bisa mengakibatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Bila karyawan dalam bekerja tidak merasakan nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerjanya akan menurun sebagai akibatnya tidak tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2002 : 295) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah mengklaim bahwa sudut pandang seseorang baik maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantug pada yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Kepuasaan kerja suatu yang bersifat individual. Setiap individu meniliki taraf kepuasaan yang sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilain terhadap aktivitas yang dirasakan sesuai menggunakan impian individu, maka makin tinggi kepuasaannya terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian, kepuasaan kerja adalah penilaian yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya suka atau tidaknya, puas atau tidak puasnya dalam bekerja. Fenomena yang terjadi dalam permasalahan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati adalah beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan adalah beban kerja. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apanila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerja. Menurut Sunyoto ( 2012 : 64) menyatakan beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keselamatan kerja. Menurut Marliani (2015: 268) Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, terkilir, patah tulang, kerusakan alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena berpengaruh terhadap kepuasaan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja. Menurut McCoy & Evans dalam Chaudhry,et al. (2017) menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan.

PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati ialah salah satu perusahaan di Kabupaten Tegal yang bergerak pada setor industri teksil yang menghasilkan benang. Perusahaan ini terletak di desa Yamansari Kecamatan Lebaksiu Kabupaten Tegal.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa fenomena yang terjadi bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang harapkan oleh karyawan. Kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar karyawan yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak manajemen dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar karyawan, dibuktikan dengan adanya kelompok – kelompok kerja dan masing – masing kurang memberikan dukungan. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja karyawan di perusahaan menjadi terganggu dan mempengaruhi pencapain kinerja perusahaaan.

**Tabel 1**

**Kepuasan Kerja PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kepuasan Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Pekerjaan | Beban kerja yang tidak seimbang | Beberapa karyawan di bagian produksi mengeluhkan beban kerja yang berat, sementara karyawan di bagian administrasi merasa tugas mereka terlalu monoton. |
| Kurangnya tantangan dalam pekerjaan | Karyawan dengan pengalaman lebih dari lima tahun merasa pekerjaan mereka tidak lagi menantang dan kurang mendapatkan tugas yang bisa meningkatkan keterampilan mereka. |
| Upah | Gaji tidak sesuai dengan beban kerja | Karyawan merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang harus mereka jalankan, terutama bagi mereka yang sering bekerja lembur tanpa kompensasi yang memadai. |
| Keterlambatan dalam pembayaran gaji | Pada beberapa bulan tertentu, terutama saat kondisi keuangan perusahaan kurang stabil, pembayaran gaji mengalami keterlambatan yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. |
| Promosi | Kesempatan promosi yang terbatas | Karyawan menganggap bahwa sistem promosi masih kurang terbuka, sehingga hanya sedikit orang yang mendapatkan kenaikan jabatan dalam beberapa tahun terakhir. |
| Kriteria promosi yang tidak jelas | Beberapa karyawan merasa bahwa promosi lebih banyak diberikan kepada mereka yang memiliki kedekatan personal dengan atasan daripada yang memiliki kinerja terbaik. |
| Pengawas | Kurangnya dukungan dari atasan | Banyak karyawan merasa bahwa atasan mereka kurang memberikan arahan yang jelas mengenai tugas pekerjaan, sehingga mereka sering bekerja tanpa pedoman yang memadai. |
| Gaya kepemimpinan yang otoriter | Beberapa atasan lebih cenderung memberikan perintah tanpa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang membuat karyawan merasa kurang dihargai. |
| Rekan Kerja | Kurangnya kerja sama tim | Beberapa divisi masih mengalami kesulitan dalam bekerja sama karena minimnya komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. |
| Lingkungan kerja yang kompetitif | Persaingan yang tidak sehat dalam perusahaan membuat karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kerja sama tim, yang berujung pada ketegangan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. |

Tabel fenomena menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di **PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati** dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu **pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.** Dari aspek **pekerjaan**, beberapa karyawan merasa beban kerja yang tidak seimbang serta kurangnya tantangan dalam tugas mereka, yang dapat menurunkan motivasi kerja. Dari sisi **upah**, ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja serta keterlambatan pembayaran menjadi faktor utama ketidakpuasan karyawan. **Promosi** juga menjadi permasalahan karena kesempatan yang terbatas dan kriteria yang dianggap tidak transparan, sehingga karyawan merasa kurang dihargai. Sementara itu, dalam dimensi **pengawas**, kurangnya dukungan dan gaya kepemimpinan yang otoriter menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Terakhir, faktor **rekan kerja** juga turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja, di mana kurangnya kerja sama tim dan lingkungan kerja yang kompetitif menciptakan ketegangan di antara karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak diperbaiki, kepuasan kerja karyawan akan menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada **produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan**. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam aspek-aspek tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Beban kerja yang terlihat dari beban fisik atau mental, dan beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat dalam menjalankan pekerjaannya dilihat pada hasil produksi. Jika beban seorang karyawan terlalu berlebihan maka akan membuat karyawan bekerja tidak maksimal. Dengan demikian beban kerja seorang karyawan harus dipertimbangkan, karena jika beban yang ditanggung karyawan terlalu berat bisa memicu pada tingkat stress karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 2**

**Beban kerja PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Beban Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Target yang Harus Dicapai | Tuntutan Produktivitas Tinggi | Karyawan di bagian produksi harus menyelesaikan sejumlah unit dalam sehari, sementara bagian administrasi harus memproses dokumen dalam jumlah besar dengan tenggat waktu yang ketat. |
| Target yang Tidak Realistis | Pegawai sering kali mendapatkan target yang melebihi kapasitas kerja normal, sehingga banyak yang terpaksa bekerja lembur atau membawa pekerjaan ke rumah. |
| Konsekuensi Jika Target Tidak Tercapai | Karyawan yang tidak mencapai target sering mendapatkan teguran dari atasan, sementara bonus atau insentif hanya diberikan kepada mereka yang mampu memenuhi target tinggi secara konsisten. |
| Kondisi Pekerjaan | Jam Kerja yang Panjang | Banyak karyawan harus bekerja lebih dari jam kerja normal, terutama saat permintaan pasar meningkat, tanpa ada kompensasi lembur yang memadai. |
| Lingkungan Kerja yang Kurang Nyaman | Suhu ruangan yang panas di area produksi, kebisingan mesin, serta fasilitas istirahat yang kurang memadai membuat karyawan cepat lelah. |
| Kurangnya Sumber Daya Pendukung | Alat kerja yang sudah usang dan sistem operasional yang belum sepenuhnya digital menyebabkan pekerjaan lebih lambat dan menambah beban fisik serta mental bagi karyawan. |
| Standar Kerja | Tingkat Akurasi dan Kualitas Tinggi | Setiap hasil produksi harus memenuhi standar yang sangat ketat, sehingga karyawan merasa bekerja di bawah tekanan karena takut melakukan kesalahan. |
| Kurangnya Pelatihan dan Pendampingan | Banyak karyawan baru merasa kesulitan beradaptasi karena kurangnya pelatihan dan bimbingan dari atasan atau senior, sementara ekspektasi terhadap hasil kerja tetap tinggi. |
| Evaluasi Kinerja yang Ketat | Setiap bulan, kinerja karyawan dievaluasi melalui parameter yang sangat detail, seperti kecepatan, ketepatan, dan tingkat kesalahan, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja jika tidak diimbangi dengan penghargaan yang adil. |

Tabel fenomena menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di **PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati** dipengaruhi oleh **target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar kerja,** yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. **Target kerja yang tinggi dan terkadang tidak realistis** membuat karyawan harus bekerja di bawah tekanan dengan konsekuensi berupa teguran atau kehilangan insentif jika tidak mencapainya. Selain itu**, kondisi pekerjaan yang kurang mendukung**, seperti jam kerja yang panjang, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta keterbatasan sumber daya, semakin menambah beban fisik dan mental karyawan**. Standar kerja yang ketat dan evaluasi kinerja yang detail** juga membuat karyawan merasa tertekan, terutama karena minimnya pelatihan yang dapat membantu mereka mencapai ekspektasi perusahaan. Jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko stres kerja serta turnover karyawan.

Keselamatan kerja karyawan juga perlu diperhatikan pada perusahaan ini, karena penerapan keselamatan kerja pada perusahaan itu sangat penting. Perlindungan karyawan dari kecelakaan kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan. Oleh karena itu, keselamatan kerja karyawan perlu dijaga jiwanya agar meminimalisir adanya kecelakaan saat bekerja. Maka program keselamatan kerja bagi karyawan harus dilengkapi, terutama kelengkapan APD (alat pelindung diri) seperti masker. Selain itu perusahaan juga bisa membuat aturan terkait keselamatan kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawannya, hal ini sebagai salah satu bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawannya. Namun, kesadaran akan keselamatan kerja karyawan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal masih sangat rendah dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak menggunakan masker saat bekerja dan adanya kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

**Tabel 3**

**Data Kecelakaan dan Penyakit Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keselamatan Kerja** | **Faktor** | **Fenomena yang Diamati** |
| Lingkungan Kerja Fisik | Kurangnya Alat Pelindung Diri (APD) | Beberapa karyawan, terutama di bagian produksi dan gudang, tidak mendapatkan APD seperti sarung tangan, masker, atau pelindung telinga, yang meningkatkan risiko cedera dan penyakit akibat kerja. |
| Kondisi Ruang Kerja Tidak Aman | Area kerja memiliki lantai yang licin tanpa tanda peringatan, pencahayaan di beberapa bagian pabrik kurang memadai, serta suhu ruangan yang panas akibat kurangnya ventilasi yang baik. |
| Kurangnya Sistem Keamanan Kerja | Perusahaan tidak secara rutin mengadakan pelatihan keselamatan kerja, dan banyak karyawan tidak mengetahui prosedur evakuasi dalam keadaan darurat seperti kebakaran atau kecelakaan kerja. |
| Lingkungan Sosial Psikologis | Tekanan Kerja yang Tinggi | Karyawan diharuskan mencapai target produksi yang tinggi dalam waktu terbatas, menyebabkan stres dan kelelahan. |
| Minimnya Dukungan dari Rekan Kerja dan Atasan | Beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan bimbingan atau dukungan dari atasan, terutama dalam menghadapi masalah teknis atau beban kerja yang berlebihan. |
| Lingkungan Kerja yang Kompetitif dan Stres Tinggi | Adanya sistem evaluasi kinerja yang ketat, di mana karyawan dengan produktivitas rendah berisiko kehilangan insentif atau bahkan pemutusan hubungan kerja, menyebabkan kecemasan dan ketidaknyamanan dalam bekerja. |

**PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

**Sumber : PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

Tabel fenomena menunjukkan bahwa keselamatan kerja di **PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati** dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu **lingkungan kerja fisik dan lingkungan sosial psikologis,** yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dari segi **lingkungan kerja fisik,** ditemukan bahwa kurangnya alat pelindung diri (APD), kondisi ruang kerja yang tidak aman, serta minimnya sistem keamanan kerja meningkatkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Sementara itu, dari aspek **lingkungan sosial psikologis**, tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kompetitif menyebabkan tingkat stres karyawan meningkat. Jika kondisi ini tidak diperbaiki, maka karyawan akan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas serta tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem keselamatan kerja, baik dari sisi fisik maupun psikologis, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih aman dan nyaman.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja pada karyawanya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan pabrik yang berbau menyengat akibat benang. Serta ruangan yang gelap dan panas dikarena suhu 363 RH dibawah standar 60% dan kurangnya pencahayaan yang normal.

**Tabel 4**

**Lingkungan Kerja Karyawan**

**PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lingkungan Kerja** | **Jumlah** | **Keterangan** |
| 1 | K3 | 2 | Masker dan topi  (ketersediaan masker dan topi di perusahaan masih kurang diperhatikan ) |
| 2 | Suhu tempat kerja | 363 RH | Panas dikarena suhunya dibawah standar 60 %.  (suhu standar 65% - 95 %) |
| 3 | Udara di tempat kerja | ≥ 0 – 50 | Tingkat kualitas udaranya buruk, berbau sangat menyengat bercampur dengan bau – bau benang. |
| 4 | Tingkat keamanan | 2 | Hanya dijaga 2 orang satpam |
| 5 | Mesin pabrik | 88 | Kondisi kurang baik ( masih tetap digunakan )  Yang kondisinya baik 84, mesin yang kurang baik yaitu mesin blowing, mesin carding) |
| 6 | Alat berat | 2 | Kondisi kurang baik ( tetap digunakan)  (idealnya dibutuhkan 4) |

**Sumber : PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati**

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Kabupaten Tegal masih kurang baik, untuk K3nya masih kurang diperhatikan oleh perusahaan. Dimana seperti udaranya sangat menyerat bercampur dengan baunya benang. Masih ada beberapa mesin pabrik yang kurang baik, terlihat pada tabel diatas 4 dalam kondisi kurang baik tapi tetap digunakan dan alat berat yang dimiliki perusahaan hanya 2 juga dalam kondisi kurang baik belum memenuhi ideal yang dibutuhkan sehingga bisa menjadi penghambat proses produksi perusahaan.

Alasan melakukan penelitian dilakukan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal karena dari hasil survey terlihat bahwa beban kerja yang dirasa masih berat, keselamatan kerjanya juga masih kurang diperhatikan dan lingkungan kerjanya masih kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal."

## Rumusan Masalah

## Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
4. Apakah beban kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?

## Tujuan Penelitian

## Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal?
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
2. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu sebagai saran peneliti bagi peneliti untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai teori – teori yang telah didapat selama di bangku kuliah sehingga sebagai studi perbandingan dengan keadaan yang terjadi dilingkungan perusahaan atau industri.
3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau evaluasi bagi karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal dalam memahami beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan terja karyawan, dan sebagai bahan pertimbangan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabuapaten Tegal dalam mengambil keputusan.

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi atau evaluasi bagi penelitian selanjutnya terutama dibidang sumber daya manusia mengenai pengaruh beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. **Kinerja Karyawan**
2. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai ditinjau dari jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayati (2011) kinerja merupakan penjabaran kinerja yang mengacu pada keluaran pekerjaan seorang pegawai, suatu prosedur manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil pekerjaan harus ditunjukkan melalui bukti yang dapat diukur dan nyata (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

1. **Faktor \_ faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno ( 2016 : 9 ) ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Efektifitas dan efesiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerjadi ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinnya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

1. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi dan mendukung kinerja karyawan tersebut.

1. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tinggalkan.

1. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

**c. Indikator Kinerja**

Berikut indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Setiawan (2014:147):

1. Ketetapan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

1. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama priode tertentu.

1. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

1. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

1. **Kepuasaan Kerja**
2. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Martoyo (2015 : 156) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Usaha untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja, dimana dengan adanya prestasi kerja yang tinggi tersebut mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi jika dirasakan adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2003 : 148 ) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Sutrisno (2010:74) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, kerjasama rekan kerja, penghargaan yang diterimanya, dan permasalahan termasuk aspek psikologis dan fisik.

Menurut Handoko (2014 : 193 ) kepuasan adalah keadaan emosi karyawan terhadap pekerjaannya bisa saja senang atau tidak menyenangkan.

1. **Toeri Kepuasan Kerja**

wexley dan Yulk dalam bukunya yang berjudul *organizational behavior and personal pshychology* teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut

1. *Two factor Theory.* Teori ini mengajurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dibuhungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan ( seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negative dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.
2. Value Theory. Menurut teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkata, dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapka. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas, begitu pula sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaaan yang dimiliki dengan yang diingkan seseorang. Semakin besar perbedaa, semakin rendah kepuasan orang.
3. **Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, ( 2015 : 120 ) mengatakan bahwa variabel pekerjaan dan karakteristik seseorang pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan ( IQ ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, pepsepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan ). Kedudukan, mutu pengawasan, jaminana finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki ( 2005 : 225 ) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja , yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

1. Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

1. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari pepsepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nikai kerja individual penting.

1. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil indivi diperlakukan di tempat kerja.

1. Komponen genetik

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

1. **Indikator Kepuasan Kerja**

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

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

1. Upah

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

1. Promosi

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

1. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

1. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksaaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

1. **Beban kerja**
2. **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Yusuf, (2019), beban kerja adalah kondisi kerja yang dijelaskan tugasnya dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yaitu yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau mengerjakan tugas tidak memakai keterampilan atau potensi dari karyawan.

Menurut Irwandy ( 2006 : 2006 ) beban kerja menujukkan rata – rata dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka ( 2011 : 106 ) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Eni Mahawati, dkk ( 2021 : 4 ) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tangggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing – masing tenang kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau social.

1. **Jenis Beban Kerja**

Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringa, sedang dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industry ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja took, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin. Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/ angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo ( 2017 : 22 ), terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.
3. **Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo 2017) indikator dari beban kerja dapat yang penjabarannya sbagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana sesorang karyawan memahami pekerjaaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam devisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin – mesin produksi.

1. Standar Kerja

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

1. **Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam beban kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensisal membahayakan pekerjaan (Prihatini, 2007).

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut adalah

1. Kualitas kerja Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri,
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini aka berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. **Keselamatan Kerja**
5. **Pengartian Keselamatan Kerja**

Menurut Mondy (2008 : 360) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Suma’mur, (2006 : 6), keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Menurut Kasmir (2016 : 266) keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

1. **Dimensi keselamatan kerja**

Menurut (Moenir, 2012) adapun dimensi keselamatan kerja meliputi : 1) Lingkungan kerja fisik

1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
3. Kelengkapan alat-alat perlindung diri.
4. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi.
5. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan.

2) Lingkungan kerja sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko.
3. **Masalah dan Solusi Mencapai Keselamatan Kerja**
4. Masalah Kecelakaan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja yang disebabkan faktor melakukan pekerjaan (Marliani, 2015: 274).

1. Faktor-faktor Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor -faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan disebut sebagai bahaya kerja. Bahaya kerja bersifat potensial jika faktor-faktor tersebut belum mendatangkan bahaya. Jika kecelakaan telah terjadi, disebut sebagai bahaya nyata.

Lalu Husni (dalam Rosleny Marliani, 2015: 275) secara lebih jauh mengklasifikasikan beberapa faktor penyebab kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor manusia, diantaranya kurangnya keterampilan atau pengetahuan tentang industri dan kesalahan penempatan tenaga kerja.
2. Faktor materiel atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya dibuat dari besi dibuat dengan bahan lain yang lebih murah sehingga menyebabkan kecelakaan kerja.
3. Akibat dan Masalah dalam Kecelakaan Kerja Menurut Rosleny Marliani (2015: 277) secara lebih terperinci, akibat dari kecelakaan kerja disebut dengan 5K, yaitu :
4. Kerusakan
5. Kekacauan organisasi
6. Keluhan dan kesedihan
7. Kelainan dan cacat
8. Kematian
9. Upaya Mencapai Keselamatan Kerja Menurut Rosleny Marliani (2015: 279) usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai keselamatan kerja dan menghindari kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :
   1. Analisis Bahaya Pekerjaan (Job Hazard Analysis)

Job hazard analysis adalah proses mempelajari dan menganalisis suatu jenis pekerjaan, kemudian membagi pekerjaan tersebut dalam langkah-langkah menghilangkan bahaya yang mungkin terjadi. Dalam melakukan job hazard analysis, beberapa langkah yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Melibatkan karyawan

Sangat penting untuk melibatkan karyawan dalam proses job hazard analysis. Hal ini disebabkan mereka memiliki pemahaman yang unik atas pekerjaannya, dan hal tersebut merupakan informasi yang tidak ternilai untuk menemukan suatu bahaya.

1. Mengulas sejarah kecelakaan sebelumnya

Mengulas dengan karyawan mengenai sejarah kecelakaan dan cedera yang pernah terjadi, serta kerugian yang ditimbulkan sangat penting. Hal ini merupakan indikator utama dalam menganalisis bahaya yang mungkin akan terjadi di lingkungan kerja.

* 1. Melakukan tinjauan ulang persiapan pekerjan

Berdiskusi dengan karyawan mengenai bahya yang ada dan mereka ketahui di lingkungan kerja. Lingkungan brainstorm bersama karyawan untuk mengeliminasi atau mengontrol bahaya yang ada.

1. Membuat daftar, peringkat, dan menetapkan prioritas untuk pekerjaan berbahaya

Membuat daftar pekerjaan yang berbahaya dengan risiko yang tidak dapat diterima atau tinggi berdasarkan yang paling mungkin terjadi dan paling tinggi tingkat risikonya. Hal ini merupakan prioritas utama dalam melakukan job hazard analysis.

1. Membuat outline langkah-langkah perkerjaan

ini bertujuan agar karyawan mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan pekerjaan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisasikan.

1. **Lingkungan kerja**
2. **Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Mardiana ( dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018 : 47 ), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaanya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk berkerja optimal.

Menurut Sedarmayanti (dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018 : 47), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang berkerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai individu).

Menurut Mangkunegara (2005: 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara urain jabatan yang jelas, target yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja, dan fasilitas yang relatif memadai.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen di dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Dalam hal ini, lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja akan memengaruhi semangat kerja karyawan. Situasi dan kondisi lingkungan kerja dapat disebut baik jika karyawan memiliki suasan yang aman, nyaman dan sehat, sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal, cepat dan baik.

1. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

* 1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
  2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
  3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
  4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
  5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
  6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

1. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Panggabean, (2018) mengemukakan, ada beberapa fakor yang mempengaruhi pembentukan kondisi lingkungan kerja yang relevan yaitu diantaranya adalah memiliki kapabilitas karyawan, termasuk dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda, sirkulasi udara yang dibutuhkan manusia untuk proses metabolisme dan kebisingan di tempat kerja.

Wati & Rahman, (2020) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya dapat dibuat melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, hal ini dikarenakan akan ada sentuhan langsung antara lingkungan fisik yang ada dikantor dengan fisik tubuh kita, dengan panca indera kemudian mengalir ke dalam hati.

1. **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut sedarmayanti ( dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018 : 47 ), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti ( dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018 : 48 ) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Indikator lingkungan kerja fisik

Indikator menurut Yoyo Sudaryo, dkk, ( 2018 : 51 ) lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran udara
5. Suara / kebisingan
6. Keamanan
7. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ( Sedarmayanti, 2001).

1. Indikator Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Siagian ( 2014 : 59 ) lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organsasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing – masing

1. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyeleasaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Ringkasan hasil dari penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.

Penelitian yang dilakukan Denny Iswanto ( 2021 ) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT Rofina Indah Jaya. Hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawa pada PT Rofina Indah.

Penelitian yang dilakukan Yulia Rachmah ( 2018 ) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan D. G . M Astuti dan M. D. A. Mayasari ( 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai lapas IIB singaraja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Nur Aini ( 2020 )dengan judul Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Technology Dan Innovation Surabaya.

Penelitian yang dilakukan Ririn Novita dan Merta Kusuma ( 2020 ) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup ). Hasil dari penelitian ini bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Agung Aditya Saputra ( 2021 ) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Modern Panel Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja dan beben kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pada PT Modern Panel Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Tritama Aria, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi mayowan ( 2015 ) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Pada karyawan bagian produksi PT hankook Tire Indonesia, Cikarang. Hasil dari penelitian tersebut adalah pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Robi Darwis ( 2019 ) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada bagian produksi.

Penelitian yang dilakukan Dwi Kurniawan ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda.

Penelitian yang dilakukan Hamman Zaki dan Marzolina ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan kompensasi secara silmultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Adira Quantum Multifinance. Kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Adira Quantum Multifinance.

**Tabel 5**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Alat Analisis Data** | **Persamaan Dan** | **Perbedaan** | |
| 1 | Denny Iswanto  ( 2021 ) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/749> | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja * Metode penelitian kuantitatif * Sampel 100 orang | * Objek penelitian * Variabel bebas yang diteliti selain lingkungan kerja yaitu beban kerja dan keselamatan kerja | |
| 2 | Yulia Rachmah  ( 2018 ) | Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Usaha Patra lima jaya Surabaya. http://digilib.uinsa.ac.id/24337/ | Analisis Regresi Linear Berganda | * Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. * Metode penelitian kuantitatif | * Objek penelitian * Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja dan lingkungan kerja yaitu keselamatan kerja * Sampel penelitian terdahulu sebanyak 27 orang | |
| 3 | D. G. M. Astuti1 , N1 M. D. A. Mayasari2 ( 2021 ) | Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pegawai Lapas Kelas IIB Singajara. https://repo.undiksha.ac.id/5839/ | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja. * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. * Metode penelitian kuantitatif. | * Objek penelitian   Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja yaitu keselamatan kerja dan lingkungan kerja | |
| 4 | Hesti Nur Aini (2020) | Pengaruh *Reward,* Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Paragon Technology and Innovation Kantor Cabang Surabaya. https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/269/ | Analisis Regresi Linear Berganda | * Variabel bebas yang diteliti selain keselamatan kerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. * Metode penelitian kuantitatif | * Objek penelitian * Sampel penelitian terdahulu sebanyak 88 orang, penelitian sekarang sebanyak 100 orang | |
| 5 | Ririn Novita1, Merta Kusuma2 (2020) | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Nusantara ( cabang Bengkulu dan Curup). https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/18 | Analisis Regresi Linear Berganda | * Menggunakan variabel bebas yang sama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. * Metode penelitian kuantitatif. | Objek penelitian   * Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja dan lingkungan kerja yaitu keselamatan kerja. * Sampel penelitian terdahulu sebanyak 40 orang, penelitian sekarang sebanyak 100 orang. | |
| 6 | Agung Aditya Saputra  ( 2021 ) | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Tehadap Kepuasan Kerja Pada PT. Modern Panel Indonesia. <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1755> | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan beban kerja. * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja.   Metode penelitian kuantitatif | | * Objek penelitian * Variabel bebas yang diteliti selain lingkungan kerja dan beban kerja yaitu keselamatan kerja.   Sampel penelitian terdahulu sebanyak 46 orang |
| 7 | Tritama Aria, Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan  ( 2015 ) | Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). https://www.neliti.com/id/publications/86544/pengaruh-keselamatan-dan-kesehatan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-studi | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu keselamatan kerja. * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja. * Metode penelitian kuantitatif | | * Objek penelitian variabel bebas yang diteliti selain keselamatan kerja yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. * Sampel penelitian terdahulu sebanyak 89 orang |
| 8 | Robi Darwis  ( 2019 ) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun. https://repository.uin-suska.ac.id/21916/1/SKRIPSI%20ROBI%20DARWIS.pdf | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan beban kerja * Variebel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja * Metode kuantitatif * Sampel yang diambil 100 orang | | * Objek Penelitian * Variabel bebas yang diteliti selain beban kerja dan lingkungan kerja yaitu keselamatan kerja |
| 9 | Dwi Kurniawan  ( 2016 ) | Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda. https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4231 | Analisis Regresi Linear Berganda | * Variabel terikat yang digunakan yaitu kepuasan kerja * Metode kuantitatif * Sampel yang diambil 100 orang | | * Objek penelitian * Variabel bebas yang diteliti selain keselamatan kerja yaitu kompensasi dan kesehatan kerja |
| 10 | Hamman Zaki dan Marzolina  ( 2016 ) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. <https://onesearch.id/Record/IOS581.article-5598?widget=1&library_id=1747> | Analisis Regresi Linear Berganda | * Salah satu variabel bebas yang digunakan yaitu beban kerja * Metode kuantitatif * Sampel yang diambil 100 orang | | * Objek penelitian ariabel bebas yang diteliti selain beban kerja yaitu kompensasi |

Kerangka Pemikiran Konseptual

Uma sekaran dalam bukunya Bussines Research (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tantang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan D.G.M Astuti dan M.D.A Mayasari (2021), diketahui bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Tarwaka ( 2011 : 106 ) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan, mereka merasa bertambahannya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu yang tersedia. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik karyawan dikarenakan berkurangnya waktu isttirahat karyawan, sehingga akan menimbulkan efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap peekerjaannya. Efek tersebut menimbulkan indikasi terhadap dampak psikologi yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilukan Dwi Kurniawan ( 2016 ), yang diketahui bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Mondy ( 2008 – 360 ) Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar. Perlindungan perusahaan terhadap keselamatan kerja karyawan sangatlah penting, jika perusahaan selalu memperhatikan fasilitas perlindungan keselamatan kerja karyawannya dengan baik maka upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan akan mengalami peningkatan.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian Robi darwis ( 2019 ), diketahui bahwa terdapat pengaruh linglungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Mardiana ( dalam Yoyo Sudaryo, dkk, 2018 : 47 ) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaanya sehari – hari. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Jika lingkungan kerjanya dikatakan baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif. Dengan demikian jika lingkungan kerjanya baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

1. Pengaruh Beban Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Susi wahyuningsih ( 2022 ), diketahui bahwa terdapat pengaruh beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja bagi karyawan salah satunya karena karyawan dalam bekerja tidak merasakan nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerjanya akan menurun. Ditambah dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi bisa menyebabkan tekanan mental bagi karyawannya dan akan berdampak kurang baik untuk perusahaan. Ketidakpuasan karyawan juga disebabkan oleh suasan yang terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapati dari tingkat kebisingan, pencahayaan dan peralatan pendukung yang terdapat pada ruang kerja karyawan ternyata tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Masalah tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan keterangan uraian yang telah di jelaskan di atas sehingga kerangka pemikiran pada penelitan ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Beban Kerja

(X1)

**H1**

Kepuasan Kerja

( Y )

Keselamatan Kerja

( X2 )

**H2**

**H3**

Lingkungan Kerja

( X3 )

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data diolah 2024

Keterangan :

: Garis Simultan

: Garis Parsial

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

H2 : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

H4 : Beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati -Kabupaten Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian assosiatif dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian assosiatif adalah penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono ( 2008 : 8 ) mengatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat postivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunkan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitaf/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati, yang beralamat di Jl. Raya Slawi Prupuk No. 363, Krajan, Yamansari, Kec. Lebaksiu, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah 52461.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2008 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 240 karyawan.

**Tabel 6**

**Data Populasi Karyawan Perusahaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Departemen | Jumlah | Persetase ( % ) |
| 1 | Umum | 17 | 7,1 % |
| 2 | Maintenance | 46 | 19,2 % |
| 3 | Produksi | 163 | 67,9 % |
| 4 | Staf | 14 | 5,8 % |
|  | Jumlah | 240 | 100 % |

Sumber : Data Karyawan PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal 2024

1. Sampel

Menurut sugiyono (2008 : 81) sampel adalah bagian dari sejumlah kerakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi tersebut besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representive (mewakili).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini adalah probability sampling. Menurut Sugiyono (2008 : 82) probability sampling adalah sebagai berikut : “Probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin dalam yaitu sebagai berikut:

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

n

n

n

n

n = 99,59 dibulatkan menjadi 100 orang

Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 100 orang.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Departemen | Jumlah | Persetase ( % ) | Jumlah sampel |
| 1 | Umum | 17 | 7,1 % | 7 |
| 2 | Maintenance | 46 | 19,2 % | 19 |
| 3 | Produksi | 163 | 67,9 % | 68 |
| 4 | Staf | 14 | 5,8 % | 6 |
|  | Jumlah | 240 | 100 % | 100 |

Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi

( 2001 : 121 ) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam mengartikan

beberapa teori dalam penelitian ini, amaka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti antara lain:

1. Variabel Terikat ( Dependen )
2. Kepuasan Kerja ( Y )

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. ( Keith Davis, 1985 : 96 )

1. Variabel Bebas ( Independen )
2. Beban Kerja ( X1 )

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997)

1. Keselamatan Kerja ( X2 )

Keselamatan Kerja adalah “perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.”

( Mondy dan Noe, 2005 : 360)

1. Lingkungan Kerja ( X3 )

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjaya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Sedarmayanti, 2001 : 1)

1. **Operasionalisasi Variabel**

Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018: 147).

**Tabel 7**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Sumber |
| Kepuasan Kerja (Y) | Pekerjaan | 1.      Pekerjaan yang menantang | Likert | Menurut Afandi (2018 : 82) |
| 2.  Pekerjaan menyenangkan |
| Upah | 1. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan. |
| Promosi | 1.  Adanya kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau dipromosikan |
| 2.  Adanya promosi jabatan atas pekerjaan yang baik |
| Pengawas | 1.  Hubungan atasan dengan karyawan |
| Rekan Kerja | 1.   Kerjasama antar rekan kerja |
| Beban Kerja (X1) | Target yang harus dicapai | 1. Target kerja yang ditetapkan | Likert | (Koesomowidjojo 2017 ) |
| 2.  Waktu penyelesaian target |
| 3. Volume kerja yang diberikan |
| 4.  Hasil yang didapat setelah pencapai target |
| Kondisi pekerjaaan | 1. Karyawan tidak memahami pekerjaaan dengan baik |
| 2.  Pembagian jobdeskyang tidak sesuai |
| 3. Ruang kerja tidak nyaman |
| Standar Kerja | 1. Lama waktu kerja berlebihan. |
| 2. Lingkungan kerja tidak sesuai standar. |
| Keselamatan Kerja (X ) | Lingkungan kerja fisik | 1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda - tanda, batas - batas, dan peringatan yang cukup | Likert | (Moenir, 2012) |
| 2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. |
| 3. Kelengkapan alat-alat perlindung diri |
| 4. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi. |
| 5. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan |
| Lingkungan sosial psikologis | 1. Aturan ketertiban organisasi atau pekerjaan diperlakukan secara merata kepada semua |
| 2. pegawai tanpa kecuali. |
| 3. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko. |
| Lingkungan Kerja (X3) | Lingkungan kerja fisik | 1. Penerangan | Likert | Sedarmayanti (2009 : 48) |
| 2. Pewarnaan |
| 3. Kebersihan |
| 4. Pertukaran Udara |
| 5. Suara/kebisingan |
| 6. Keamanan |
| Lingkungan kerja non fisik | 1. Hubungan dengan rekan kerja |
| 2. Hubungan atasan dengan karyawan |
| 3.  Kerjasama antar karyawan |

Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder :

1. Sumber data primer

Data primer merupakan data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data yang diperoleh langsung tanpa perantara. Untuk memperoleh data ini, peneliti menyebar Terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melipati :

* + - * 1. Kuesioner ( Angket )

Sebuah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah responden melalui beberapa butir – butir pertanyaan tertulis untuk di jawab. Dalam penelitian ini menggunan 5 kategori sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak setuju

Metode analisis datanya diperbaiki semua seperti saran di bawah ini :

* Urutan penyajian analisis data :

1. Metode Succesive Interval

2. Uji Asumsi Klasik

3. Analisis Regresi Linier Berganda

4. Uji Signifikansi (uji t dan uji F lengkap dengan tahap-tahapnya dan harus ada rumus dan gambarnya)

5. Analisis Koefisien Determinasi

* Uji Asumsi Klasik nya juga kurang lengkap dan terlalu sedikit penjelasannya, dilengkapi…
* Pengetikannya diirapikan margin-margin kirinya. eperti ini.
* Perbaiki semua.
  + - * 1. Wawancara

Proses untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam penelitian, apanila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari reponden yang lebih mendalam. Dalam penelitian ini, teknik wawancara akan digunakan jika peneliti ingin menambah wawasan mengenai responden pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal.

1. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa buku – buku literasi, penelitian terdahulu, data karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Kabupaten Tegal dan sebagainya.

* Latar belakang masalahnya diperbaiki.. jangan tiba2 menjelaskan tentang sumber daya manusia.
* Latar belakang masalah itu penyajiannya seperti piramida terbalik, jadi diawali dari hal umum dulu, baru kemudian masuk ke khusus secara bertahap, diawali dari variabel Y dulu baru kemudian masing2 variabel X, dan kemudian bagaimana hubungannya masing2 variabel X dengan Y. Kemudian apa alasannya mengapa memilih PT. …… yang dijadikan objek penelitian.
* Cara membuat kutipan pustaka juga banyak yang salah. Baca Buku Pedoman Skripsi FEB bagaimana cara membuat kutipan, kemudian diperbaiki….
* Penulisan nama perusahaah diperbaiki semua di proposal ini. Setelah menulis PT. (diberi titik dulu kemudian diberi spasi) sehingga menjadi PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati. Perbaiki semua….

Perbaiki ya……

Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti, diperlukan alat ukur yang benar – benar dapat mengukur variabel tersebut (valid) dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya (reliabel), agar simpulan penelitian yang diperoleh tidak keliru atau tidak memberkan gambaran yang jauh berbeda dari kenyataan yang sebenarnya.

Untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti ( Sugiyono, 2014 : 166 ). Pada penelitian ini uji instrumen yang digunakan untuk menguji instrumen variabel Kepuasan Kerja (Y), Beban Kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016 : 52). Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan maupun pernyataan dalam kuesioner dapat untuk dilakukan dengan cara tiap item pertanyaan maupun pernyataan dikorelasikan dengan total skor variabel. Sebuah indikator maupun pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dar r tabel dan bernilai positif. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi Product Moment. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

Keterangan :

Rxy= Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Banyaknya responden

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

∑X = Jumlah skor dalam distribusi X

∑Y = Jumlah skor dalam distribusi Y

∑X2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

∑Y2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

∑XY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung lebih besar dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yakni n=30. Maka besarnya df dapat dihitung 30-2 = 28. Dengan df = 96 dan alpa = 0.05 didapat r tabel = 0,361 (dengan melihar r tabel pada df = 96 dengan uji dua sisi). Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

1. Bila r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Dan bila r hitung < r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016 : 47 ). Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner dari dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukuran semakin stabi pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejalaAdapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronvach alpha >0,6

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σb2 : jumlah varians butir

Σ12  : jumlah varians total

Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. ***Metode Succesive Interval* (MSI)**

Sering kali data yang diperoleh dari penelitian adalah data yang berskala ordinal (misalnya *Likert’s*), sehingga tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik paremetrik seperti regresi atau analisis jalur, oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Metode Succesive* *Interval (MSI)* (Suliyanto, 2018: 142). Menurut Al-Rasyid (dalam Suliyanto, 2018: 143) langkah untuk melakukan transformasikan data dengan skala ordinal menjadi data dengan skala interval adalah sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban masing - masing kategori.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut :
5. Diasumsikan bahwa kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku (Z).
6. Jika nilai propori kumulatif (PK) lebih dari 0,5 maka digunakan nilai PK = 1 - *PK*n (n = 1,2,…5).
7. Menghitung densitas nilai Z, dengan menggunakan table ordinat kurva normal.
8. Menghitung nilai skala *(scale value)* dengan rumus :

sv

1. Mentransformasikan nilai skala (*scale value*) menjadi skala interval. Mentransformasikan nilai skala (*scale value*) dilakukan dengan menambah nilai skala (*scale value*) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1).
2. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahui ada dan tidaknya asumsi normalitas, multikolonieritas, dan heterokedastisitas pada model regresi linear. Model regresi linear yang baik yaitu yang dapat memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh pengujian yang diperoleh pengujian yang dipercaya. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu :

* 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilangar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil ( Ghozali, 2013 : 154 ). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

1. Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
   1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol, (Ghozali (2013 : 107)). Untuk menguji adanya multikolinearitas pada model regresi yaitu sebagai berikut:

* + 1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara indiviual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
    2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
    3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation facto*r (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen ( terikat ) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.
  1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013 : 134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskesdastisitas* atau tidak terjadi *heteroskesdastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastusutas.
3. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen dengan dua atau lebih independen variabel. Jika bila dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Y = a + b1X1+b2X2+b3+X3+e

Keterangan :

Y : variabel terikat

a : konstan

b1,b2,b3 : koefiesien regresi

X1, X2, X3 : variabel bebas

e : error

1. **Uji Hipotesis**
2. Uji t ( Parsial )

Menurut Ghozali (2016: 97) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

* 1. Menentukan Formulasi Hipotesis :

1. Formulasi hipotesis 1

H0 : β1 = 0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

H1: β1 ≠ 0: Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

1. Formulasi hipotesis 2

H0 : β2 = 0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

H1 : β2 ≠ 0 : Terdapat pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

1. Formulasi hipotesis 3

H0 : β2= 0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati -Kabupaten Tegal.

H1: β3 ≠ 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

* 1. Menentukan Level of Significance (α)

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

* 1. Kriteria Pengujian

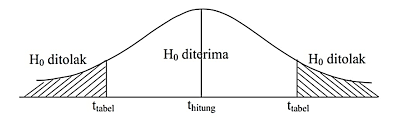
Hipotesis kriteria untuk menerima atau menolak H0 adalah:

H0 di terima jika = -t α/ 2≤ t ≤ tα/2

H0 di tolak jika = t >α/ 2 atau t < -t α/2 5)

**Gambar 2**

**Kurva Uji Parsial (t)**



* 1. Menghitung nilai

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

sb :

Menentukan nilai thitung dengan formulasi sebagai berikut :

:

Keterangan:

b = Nilai parameter

Sb = Standar Error dari b

Sy.x = Standar Error Estimasi

* 1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak

Dengan menggunakan tingkatkeyakinan alpha (a ) sebesar 5% dan derajat kebebesan ( n – 2 ). Kemudan dibandingkan antara t hitung dengan tabel, maka :

1. Apabila nilai thitung  > ttabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima
2. Apabila nilai thitung < ttabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Cara uji signifikansi parsial dengan menggunakan nilai signifikansi adalah sebagai berikut ini :

1. Jika nilai signifikan masing – masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 ( 5 % ) maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifitkan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan masing – masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 ( 5% ) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhaap variabel dependen.
3. Uji F ( Penguji secara simultan )

Menurut Ghozali (2016: 96) menyatakan bahwa uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah secara varibel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap variabel dependen (terikat). Berikut langkah-langkah perumusan uji f (simultan) sebagai berikut :

1. Menyusun formulasi hipotesis :

H0 : β = 0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, keselamatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati -Kabupaten Tegal.

H1 : β ≠ 0 : Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati - Kabupaten Tegal.

1. Menentukan Level of Significance (α)

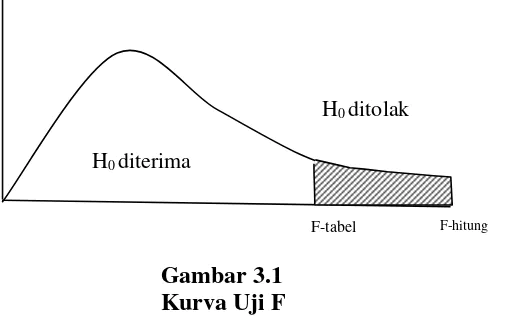
Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

3) Kriteria Pengujian

* + - 1. Jika Fhitung > Ftabel, tingkat signifikan < 0,05 maka H0 ditolak (tidak ada pengaruh signifikan).
      2. Jika Fhitung ˂ Ftabel, tingkat signifikan > 0,05 maka H0 diterima ( pengaruh signifikan).

**Gambar 3**

**Kurva Uji f ( Simultan )**



4) Menghitung nilai Fhitung dengan rumus :

Keterangan:

JKreg = Jumlah kuadrat regresi

JKres = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

5) Kesimpulan Ho ditolak atau Ho diterima.

Menentukan Ftabel dan Fhitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikasi sebesar 5% ( a = 0,1 ), maka :

a). Jika Fhitung > Ftabel , maka Ho ditolak dan Hl diterima, berarti masing – masing variabel independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b). Jika Fhitung < Ftabel , maka Ho diterima dan Hl ditolak, berarti masing – masing variabel independen secara bersama – sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus:

KD = r2 X 100%

Keterangan:

KD = Besarnya Koefisien Determinasi

r2 = Koefisien Korelasi