

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Febri Furqon Artadi

NIM. 10408141043

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2015

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Febri Furqon Artadi

NIM. 10408141043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”, yang disusun oleh Febri Furqon Artadi, NIM: 10408141043, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 30 Desember 2014
Pembimbing

Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.
NIP. 19520108 197803 2 001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febri Furqon Artadi
NIM : 10408141043
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MERAPI AGUNG LESTARI

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 30 Desember 2014

Yang menyatakan,



Febri Furqon Artadi
NIM. 10408141043

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI” yang disusun oleh Febri Furqon Artadi, dengan NIM 10408141043 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Januari 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Penguji		16-2-2015
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Sekretaris		17-2-2015
M. Lies Endarwati, M.Si	Penguji Utama		13-2-2015

Yogyakarta, 17 Februari 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550528 198303 1 002

MOTTO

“Dan bumi Allah itu adalah luas. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah Yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas.”

(Q.S. Az-Zumar: 10)

“Kesuksesan dan kebahagiaan akan sangat berarti jika kamu mau berbagi dengan semua orang.” - Albert Camus

"Pendidikan adalah paspor untuk masa depan, untuk besok milik mereka yang mempersiapkan diri untuk hari ini." - Malcolm X

“Pelajar selalu dimulai dengan mencari kesalahan, tetapi sarjana melihat prestasi positif dalam segala hal.” - Georg Wilhelm Friedrich Hegel

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayahanda ku tercinta, Bapak Sunaryo, yang telah mengantarkan, memotivasi dan mendoakan kepada penulis.
2. Ibunda ku tercinta, Ibu Mamik Sudarmi (almh), mudah-mudahan diterima segala amal ibadahnya disisi-Nya.
3. Kakak-kakak ku tersayang, Untari Candra Dewi S.E. dan Wahyu Danarto S.T. yang selalu mensupport dan memberikan masukan buat penulis.
4. Segenap keluarga tercinta, dan seluruh teman-teman penulis.
5. Almamater yang ku banggakan, Universitas Negeri Yogyakarta.

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI

ABSTRAK

Oleh: Febri Furqon Artadi

NIM: 10408141043

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. (3) Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebanyak 121 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang ditentukan berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari dengan nilai (β) sebesar 0,402 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$), dengan nilai ΔR^2 kepuasan kerja mampu memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,123**. (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari dengan nilai (β) sebesar 0,427 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 beban kerja mampu memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,151**. (3) kepuasan kerja dengan nilai (β) sebesar 0,275 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan beban kerja dengan nilai (β) sebesar 0,331 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari, dengan ΔR^2 kepuasan kerja dan beban kerja mampu memprediksi kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari sebesar 0,017**.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materiil secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Moerdiyanto, M.Pd. (alm), selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.

5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
6. M. Lies Endarwati, MSi. dan Arum Darmawati, M.M., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta khususnya jurusan Manajemen yang telah banyak membantu kami untuk dapat melaksanakan studi.
8. Teristimewa kepada orang tua penulis, kakak, dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2010 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi dunia pendidikan.

Yogyakarta, 30 Desember 2014

Penulis,



Febri Furqon Artadi

DAFTAR ISI

Abstrak.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	10
KAJIAN TEORI	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Kepuasan Kerja.....	17
3. Beban Kerja	23
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian	29
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional.....	31

D. Populasi dan Sampel	35
E. Instrumen Penelitian	37
F. Uji Instrumen	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV.....	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
B. Hasil Penelitian	52
1. Hasil Uji Prasyarat Analisis	52
2. Hasil Analisis Deskriptif.....	54
3. Pengujian Hipotesis	59
C. Pembahasan.....	62
BAB V.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Merapi Agung Lestari.....	3
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	37
Tabel 3. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	39
Tabel 4. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1	41
Tabel 5. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	42
Tabel 6. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2.....	43
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 8. Hasil Uji Linieritas.....	53
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	58
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas	75
2. Kuesioner Penelitian	78
3. Data Validitas dan Reliabilitas	81
4. Hasil Uji Validitas Instrumen	86
5. Data Penelitian	88
6. Hasil Karakteristik Responden	96
7. Hasil Uji Validitas Instrumen	99
8. Hasil Uji Karakteristik Responden	100
9. Hasil Uji Deskriptif.....	101
10. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	102
11. Hasil Uji Kategorisasi	104
12. Hasil Uji Normalitas	105
13. Hasil Uji Linieritas.....	106
14. Hasil Uji Multikolinieritas	107
15. Hasil Uji Regresi Berganda	108
16. Tabel Krejcie dan Morgan	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2003 : 195).

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

PT. Merapi Agung Lestari sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang berupa rokok menggunakan tenaga kerja untuk bagian produksi yang cukup banyak. Untuk memenuhi target produksinya PT. Merapi Agung Lestari mengharapkan para karyawan berkerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya.

Pada PT. Merapi Agung Lestari upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia juga sudah jadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya pemberian *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target kerja yang telah ditentukan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya adanya kondisi yang dialami karyawan yang rentan mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan

PT. Merapi Agung Lestari yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Absensi			Jumlah
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Juni 2014	3	6	4	13
Juli 2014	5	8	4	17
Agustus 2014	6	9	3	18

Sumber: Data sekunder perusahaan (2014)

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap setiap bulan. Selain itu pencapaian tugas karyawan PT. Merapi Agung Lestari seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di PT. Merapi Agung Lestari adalah sampai pukul 14.00, akan tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 1-2 jam kemudian. Berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. Merapi Agung Lestari ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari, diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja.

Karyawan dari perusahaan rokok yang memang memiliki beban kerja yang tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan. PT Merapi Agung Lestari memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi. Setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu 2.150 batang per hari.

Menurut para karyawan, banyak pekerjaan belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan kondisi stok di gudang, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulannya. Pada keadaan stok gudang yang normal, dalam artian stok tidak menumpuk, karyawan harus menyelesaikan target 2.150 batang rokok. Apabila stok di gudang menumpuk, maka perusahaan melakukan pengurangan beban kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan produksi. Pada bulan Agustus 2014, perusahaan mengurangi produksi dengan cara meliburkan karyawan, dari 6 hari kerja menjadi 3 hari kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, standar waktu bekerja karyawan bagian produksi adalah tujuh jam dalam sehari. Standar waktu ini bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja karyawan sebanyak 40 jam/minggu dengan 6 hari kerja. Hal ini menambah beban kerja karyawan.

Pemberlakuan beban kerja yang tinggi tersebut menuntut karyawan untuk dapat menyelesaikan target yang ditentukan. Hal ini ternyata juga memicu tindakan indiscipliner yang dilakukan buruh karena tidak dapat memenuhi target 2.150 batang per hari, yaitu dengan memalsukan data pasokan rokok yang harus mereka kerjakan. Untuk mengatasi tindakan indiscipliner tersebut, maka perusahaan berusaha menegakkan peraturan dan

norma-norma yang berlaku. Diantaranya dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan dan penerapan sanksi denda, sehingga diharapkan karyawan dapat mematuhi disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Permasalahan lain yaitu ditetapkannya kebijakan pemerintah melalui Kementerian Kesehatan agar produsen rokok menyertakan *Picture Health Warning* atau gambar efek merokok membawa efek domino. Dampak dari kebijakan itu tentu banyak, salah satunya menurunnya pemasaran. Pasalnya, konsumen akan berfikir ulang ketika melihat gambar efek merokok. Dari menurunnya pemasaran otomatis akan berimbas pada produksi perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi jika dengan menurunnya produksi bisa memangkas jumlah karyawan secara perlahan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185). Pada PT. Merapi Agung Lestari tingkat kepuasan kerja karyawannya dinilai masih kurang. Pada tahun 2013, tingkat *turnover* atau jumlah karyawan yang mengundurkan diri berdasarkan data dari bagian personalia mencapai 7 orang. Perusahaan rokok yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja

yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

PT. Merapi Agung Lestari telah berupaya menangani permasalahan tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan memberlakukan upah premi kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang telah ditetapkan, yaitu 2.150 batang per hari. Kelebihan target tersebut yang dijadikan dasar untuk menentukan bonus yang akan diterima karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk memperoleh kenaikan jabatan. Dalam hal ini karyawan bagian produksi dapat berpromosi menjadi supervisi, atau pengawas produksi. Penentuannya adalah dengan memperhatikan faktor kinerja, yaitu karyawan yang memiliki prestasi yang baik dan tanpa memperhitungkan waktu atau lama kerja yang dilakukan karyawan bagi perusahaan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari mengalami penurunan.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.
3. Beban kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.
4. Kurangnya gairah dan semangat kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan.
5. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
6. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4) Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2008:128) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bernaders dan Russel (1993:379) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Penelitian ini berlandaskan pada pendapat Simamora (2004:409) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Simamora (2004:409) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) terdiri dari:

1) Faktor intrinsik

Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor ekstrinsik

a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

b) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

c) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

- d) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Gibson (2002:56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari:

- a) Karakteristik demografi. Misalnya: umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b) Karakteristik kompetensi. Misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c) Karakteristik psikologi. Misalnya: nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

2) Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Tsui et al, 1997 dalam Mas'ud, 2004) antara lain:

a) Kuantitas Kerja Karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b) Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi

pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c) Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

d) Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

e) Standar Profesional Karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

f) Kemampuan Karyawan

kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat

g) Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Beberapa indikator lain yang berkaitan terhadap penelitian ini antara lain Menurut Riduwan (2002:65), mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Inisiatif mencari langkah yang terbaik

Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2) Menguasai *Job Description*.

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

3) Hasil yang dicapai

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan

4) Tingkat kemampuan kerjasama

Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain, karena dalam hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerjanya

5) Ketelitian

Ketelitian yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya

6) Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah

Adanya kesesuaian antara tugas yang diberikan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dapat menentukan kinerja karyawan

7) Tingkat kualitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

8) Tingkat ketepatan penyelesaian kerja

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

9) Tingkat kuantitas hasil kerja

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Prawirosentono (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut

akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1996:181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah

ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas’ud (2004) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (1996:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia

selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

b. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prayuginingsih (2011), meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Ardianto (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). Penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. PT. FUMIRA adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi pengolahan seng. Hasil penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Fondi (2010), meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

ada tingkat korelasi yang tinggi dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Velawati (2007) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan”. Perusahaan ini bergerak pada bidang produksi pengolahan pupuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu

dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006:243).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

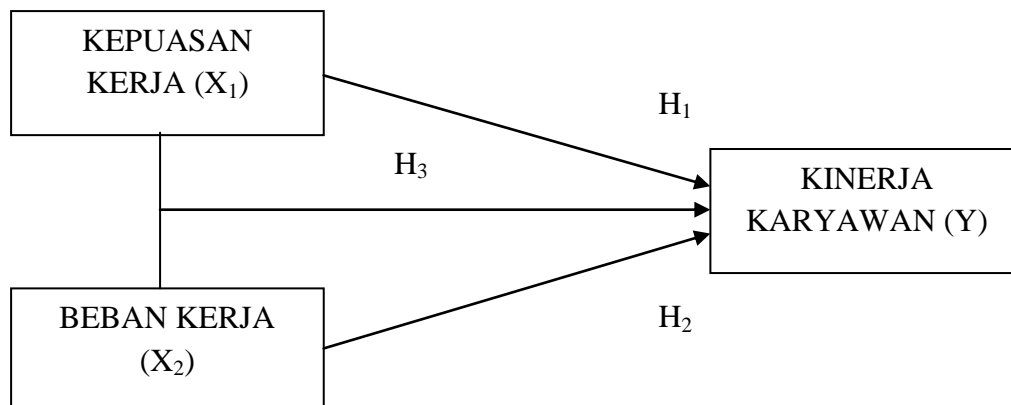
Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

D. Paradigma Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- H₁ = Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H₂ = Pengaruh Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H₃ = Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Merapi Agung Lestari yang beralamat di Jalan Parangtritis km 5,5 Sewon, Bantul, Yogyakarta. Waktu Penelitian ini dimulai pada bulan Juli sampai November 2014.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen (Kinerja)

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja merupakan hasil kerja yang

berbentuk kuantitatif maupun kualitatif yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini adalah penyelesaian tugas yang telah ditentukan perusahaan, serta tolok ukur minimal kualitas kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauhmana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Tsui et al, 1997 dalam Retnaningsih, 2007) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja karyawan

Mutu dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Merapi Agung Lestari sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas kerja karyawan

Karyawan PT. Merapi Agung Lestari mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang mendekati sempurna.

c. Efisiensi karyawan

Tiap sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik secara maksimal oleh karyawan.

d. Usaha karyawan

Karyawan PT. Merapi Agung Lestari dapat berusaha lebih dengan lebih keras daripada yang seharusnya diharapkan oleh perusahaan.

e. Standar profesional karyawan

Karyawan PT. Merapi Agung Lestari memegang standar profesional dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

f. Kemampuan karyawan

Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g. Ketepatan karyawan

Karyawan PT. Merapi Agung Lestari dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan mempunyai kreativitas tinggi.

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah keadaan emosional karyawan PT. Merapi Agung Lestari yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mas'ud (2004) dalam Velawati (2008) sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
 - b. Kepuasan terhadap promosi yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
 - c. Kepuasan terhadap rekan kerja yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
 - d. Kepuasan terhadap supervisor yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.
- b. Beban Kerja (X_2)

Dalam penelitian ini persepsi karyawan terhadap beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Merapi Agung Lestari dalam jangka waktu tertentu.

Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999:29). Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 121 orang pada PT. Merapi Agung Lestari.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 1999:29). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Jumlah sampel penelitian ini diambil dengan cara melihat tabel Krejcie dan Morgan (1970) dengan tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dari jumlah populasi sebanyak 121 karyawan yang dibulatkan menjadi 120 karyawan, maka menurut tabel Krejcie dan Morgan, peneliti mengambil sampel sebesar 92 orang.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* (metode sampel acak sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Caranya adalah dengan menggunakan kupon dengan kode karyawan di dalamnya, kemudian diacak atau dikocok. Selanjutnya, diambil sejumlah 92 kupon sebagai sampel yang dipilih.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2008:199). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pada karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen baku yang diambil dari penelitian Indri Agus Velawati (2008:48). Kuesioner beban kerja merupakan adaptasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian Putra (2012:22), seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Kuesioner kinerja merupakan adaptasi yang diambil dari kuesioner yang digunakan oleh Retnaningsih (2007:77). Adapun kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Kepuasan Kerja (Independen) Mas'ud (2004) dalam Velawati (2007)	Kepuasan Terhadap Gaji	1,2,3,4,5
		Kepuasan Terhadap Promosi	6,7,8,9,10
		Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	11,12,13,14,15
		Kepuasan Terhadap atasan/ Supervisor	16,17,18,19,20
2	Beban Kerja (Independen) (Putra, 2012)	Target yang harus dicapai	21,22,23
		Kondisi Pekerjaan	24,25, 26,27
		Standar pekerjaan	28,29,30
3	Kinerja (Dependen) Tsui et al (1997) dalam Retnaningsih (2007)	Kuantitas kerja karyawan	31
		Kualitas kerja karyawan	32
		Efisiensi karyawan	33
		Usaha karyawan	34
		Standar profesional karyawan	35
		Kemampuan karyawan	36
		Ketepatan karyawan	37, 38

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5
- 2) Jawaban setuju, diberi skor 4
- 3) Jawaban cukup setuju, diberi skor 3
- 4) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- 5) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

F. Uji Coba Istrumen

Pelaksanaan uji coba kuesioner penelitian harus melalui dua (2) tahapan yang harus dilalui secara berurutan, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Metode yang akan digunakan untuk menganalisis instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode CFA (*Confirmatory*

Factor Analysis). Menurut (Ferdinand, 2002:127-128), CFA berangkat dari adanya teori dasar yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kajian terhadap teori menghantar peneliti untuk mengenali konsep lama menjadi dasar membangun teori dan mengembangkan konsep dan teori yang lebih sempurna. Merujuk pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa CFA adalah analisis faktor yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diobservasi langsung. Tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan (Imam Ghozali, 2011: 58).

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan 92 responden ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4064,128
	df	703
	Sig.	,000

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,845. Dengan demikian menunjukkan bahwa data

yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis. Pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu dan mayoritas memiliki loading faktor diatas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama.

Tabel 4. *Rotated Component Matrix* Tahap 1

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
Kepuasan1	,839		
Kepuasan2	,861		
Kepuasan3	,864		
Kepuasan4	,851		
Kepuasan5	,752		
Kepuasan6	,854		
Kepuasan7	,706		
Kepuasan8	,839		
Kepuasan9	,893		
Kepuasan10	,429		
Kepuasan11	,826		
Kepuasan12	,788		
Kepuasan13	,850		
Kepuasan14	,837		
Kepuasan15	,868		
Kepuasan16	,838		
Kepuasan17	,862		
Kepuasan18	,849		
Kepuasan19	,882		
Kepuasan20	,912		
Beban21		,842	
Beban22		,802	
Beban23		,760	
Beban24		,793	
Beban25		,489	
Beban26		,840	
Beban27		,879	
Beban28		,724	
Beban29		,854	
Beban30		,857	
Kinerja31			,838
Kinerja32			,861
Kinerja33			,858
Kinerja34			,826
Kinerja35			,848
Kinerja36			,864
Kinerja37			,804
Kinerja38			,793

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa item pernyataan mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi item kelompok kepuasan 10 dan beban kerja 25 dinyatakan gugur karena memiliki nilai

factor loading di bawah 0,50 sedangkan item pernyataan yang lain dinyatakan valid. Dengan adanya 2 butir yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan dari analisis. Selanjutnya dilakukan uji ulangan dengan data yang telah valid pada uji pertama. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) tahap 2 ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 2

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4008,560
	df	630
	Sig.	,000

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil pengolahan tahap 2 diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,843. Data ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi yang sama dengan sebelumnya yaitu 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi ($\text{signifikansi} < 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Setelah dua item pernyataan dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari analisis, dilakukan uji ulangan yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok

menjadi satu dan memiliki nilai *loading faktor* lebih dari 0,50. Hasil *Rotated Component Matrix* tahap 2 terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
Kepuasan1	,836		
Kepuasan2	,860		
Kepuasan3	,866		
Kepuasan4	,854		
Kepuasan5	,753		
Kepuasan6	,856		
Kepuasan7	,711		
Kepuasan8	,841		
Kepuasan9	,895		
Kepuasan11	,826		
Kepuasan12	,786		
Kepuasan13	,850		
Kepuasan14	,837		
Kepuasan15	,868		
Kepuasan16	,838		
Kepuasan17	,860		
Kepuasan18	,850		
Kepuasan19	,884		
Kepuasan20	,912		
Beban21		,841	
Beban22		,810	
Beban23		,762	
Beban24		,791	
Beban26		,835	
Beban27		,882	
Beban28		,726	
Beban29		,853	
Beban30		,857	
Kinerja31			,837
Kinerja32			,860
Kinerja33			,858
Kinerja34			,829
Kinerja35			,851
Kinerja36			,867
Kinerja37			,808
Kinerja38			,795

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya. Semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai *faktor loading* yang didapat lebih dari 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011:61). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Hasil ukur itu diterjemahkan dengan koefisien keandalan yaitu derajat kemampuan alat ukur mengukur perbedaan-perbedaan individu yang ada. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau bias tidak dapat diolah lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Adapun kategorisasi angka skala reliabilitas yaitu:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Cronbach, 1991). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,977	Reliabel, Sangat Tinggi
Beban Kerja	0,942	Reliabel, Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,947	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan reliabel karena memiliki koefisien lebih besar dari 0,60.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar, 2000:36).

Berikut ini adalah perhitungan untuk analisis deskriptif:

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X \leq M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 28). Uji statistik yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Hipotesis diterima apabila $p \text{ value (Sig)} > \alpha=0.05$
- 2) Hipotesis ditolak apabila $p \text{ value (Sig)} < \alpha=0.05$

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinear menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:106).

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kepuasan kerja dan beban kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan beban kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk menyajikan variabel kontrol yang mendukung pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Usia} + B_2 \text{ Jenis Kelamin} + B_3 \text{ Pendidikan} + B_4 \text{ Lama Bekerja} \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Usia} + B_2 \text{ Jenis Kelamin} + B_3 \text{ Pendidikan} + B_4 \text{ Lama Bekerja} + B_5 X_1 \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Usia} + B_2 \text{ Jenis Kelamin} + B_3 \text{ Pendidikan} + B_4 \text{ Lama Bekerja} + B_5 X_2 \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Usia} + B_2 \text{ Jenis Kelamin} + B_3 \text{ Pendidikan} + B_4 \text{ Lama Bekerja} + B_5 X_1 + B_6 X_2 \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
σ	: Konstanta
β_{1-6}	: Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
X_1	: Kepuasan Kerja
X_2	: Beban Kerja

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang

diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Merapi Agung Lestari berdiri sejak tahun 2004. Awalnya perusahaan ini bernama PR. Merapi Agung yang berada di lokasi Desa Sidorahayu, Malang. Setelah hampir dua tahun beroperasi di Malang maka pada tanggal 9 Januari 2006 PR. Merapi Agung berubah menjadi PT.Merapi Agung Lestari (PT.MAL) yang dikenal sebagai perusahaan rokok kretek di Indonesia yang berkembang dan beroperasi dengan 2 unit produksi, yaitu di Malang (Jawa Timur) dan di daerah Bantul (Yogyakarta). Hal ini dilakukan perusahaan karena perkembangan dari perusahaan itu sendiri yang ingin memiliki wadah yang mandiri dan melebarkan pangsa pasar produksinya di daerah lain. Pendirian perseroan ini telah resmi didirikan berdasarkan SIUP

No.: 517/14/35.73.311/2006 (19 Juni 2006). Semenjak saat itu kantor pusat berada di Bantul, Yogyakarta, sedangkan lokasi yang berada di Malang dijadikan sebagai kantor cabang. PT. Merapi Agung Lestari memiliki dua tipe karyawan yaitu karyawan office dan karyawan produksi. Sementara itu karyawan produksi pada PT. Merapi Agung Lestari terbagi dalam dua divisi, yaitu pada bagian penggilingan dan bagian packing.

PT. Merapi Agung Lestari dalam proses produksinya mengedepankan motto '*Go Green*' yang bertujuan untuk ikut melestarikan lingkungan, baik hayati maupun botani sehingga nantinya akan dicapai harmoni/suatu keselarasan lingkungan yang sinergis antara '*human personality and life of nature*'.

Perusahaan ini menerapkan 4 hal dalam proses produksinya, yaitu:

1. Penerapan Standard Prosedur Kerja pada setiap proses produksi
2. *Recycle Support Packaging Component*
3. Jamsostek
4. *Reward to Social Community*

Produk PT.Merapi Agung Lestari berangkat dari visi manajemen untuk menghadirkan rokok kretek berkualitas tinggi ke konsumen, dengan keunggulan :

1. Penggunaan bahan baku pilihan, seperti tembakau dan cengkeh serta *flavor* dalam proses produksi. Keunggulannya antara lain:
 - a. Umur saat dipanen dan proses pengeringan telah diperhitungkan dengan baik

- b. Penyimpanan terkontrol dan kadar air terjaga
 - c. Pemrosesan menjadi produk jadi
 - d. *Quality Control* dan *packaging*
2. Penerapan teknologi modern dalam proses pembuatan rokok disertai proses pengemasan yang '*smart*'.
 3. Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 (Sertifikat No. QM2534) untuk proses produksi.
 4. Tenaga kerja yang berpengalaman.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Kuesioner terkait tentang variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan dengan batas eror 5% (0,05). Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 38 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat dua item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 36 item.

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan aplikasi SPSS. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman 102 (terlampir). Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kepuasan kerja adalah 0,591, beban kerja adalah 0,379, dan kinerja karyawan 0,273 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05 (Fisher, 1970). Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,405	Linier
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	0,589	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

c. Uji Multikolinieritas

Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10

maka tidak terjadi multikolinieritas (Frisch dalam Strom, 1998). Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,758	1,320	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,758	1,320	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi identitas diri yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Hasil analisis dari keempat variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase
20-24 tahun	34	37%
25-29 tahun	32	34,8%
30-34 tahun	19	20,7%
>34 tahun	7	7,6%
Total	92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 34 responden yang memiliki umur antara 20-24 tahun (37%), sejumlah 32 responden memiliki umur antara 25-29 tahun (34,8%),

sejumlah 19 responden memiliki umur antara 30-34 tahun (20,7%), dan sejumlah 7 responden memiliki umur diatas 34 tahun (7,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki umur 20-24 tahun.

2) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 92 responden (100%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	5	5,4%
SMP	35	38%
SMA	52	56,5%
Total	92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 5 responden berpendidikan SD (5,4%), sejumlah 35 responden berpendidikan SMP (38%), sejumlah 52 responden berpendidikan SMA (56,5%). Jadi dapat disimpulkan dari data di atas bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-4 tahun	34	37%
5-8 tahun	58	63%
Total	92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 34 responden memiliki masa kerja 1-4 tahun (37%), sejumlah 58 responden memiliki masa kerja 5-8 tahun (63%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja selama 5-8 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 59,00, nilai maksimum sebesar 83,00, nilai mean 70,0870, nilai standar deviasi 0,4916. Selanjutnya data kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 19 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 75,00$	22	23,9%
Sedang	$65,17 \leq X < 75,00$	53	57,6%
Rendah	$X < 65,17$	17	18,5%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 53 responden (57,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 22 responden (23,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 17 responden (18,5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden telah terpenuhi unsur-unsur kepuasan kerja dalam bekerja pada PT. Merapi Agung Lestari.

2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 25,00, nilai maksimum sebesar 41,00, nilai mean 31,7717, nilai standar deviasi 0,2559. Selanjutnya data beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja sebanyak 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 34,33$	14	15,2%
Sedang	$29,21 \leq X < 34,33$	58	63,0%
Rendah	$X < 29,21$	20	21,7%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Dari tabel 14 terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 58 responden (63,0%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (21,7%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14 responden (15,2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa tercukupi dengan beban kerja yang diterapkan PT. Merapi Agung Lestari.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 25,00, nilai maksimum sebesar 36,50, nilai mean 30,5598, nilai standar deviasi 0,2167. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 32,73$	12	13,0%
Sedang	$28,39 \leq X < 32,73$	69	75,0%
Rendah	$X < 28,39$	11	12,0%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 69 responden (75,0%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 12 responden (13,0%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 11 responden (12,0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang relatif baik dalam bekerja di PT. Merapi Agung Lestari.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Usia	0,347**	0,245**	0,284**	0,228**
Pendidikan	0,362**	0,204**	0,217**	0,142**
Lama Bekerja	0,294**	0,294**	0,266**	0,273**
Kepuasan Kerja		0,402*		0,275*
Beban Kerja			0,427**	0,331*
R^2	0,536	0,659	0,687	0,737
ΔR^2	0,536**	0,123*	0,151**	0,017**

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai (β) sebesar 0,402 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kemampuan kepuasan kerja untuk memprediksi kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,123**. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai (β) sebesar 0,427 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kemampuan beban kerja untuk memprediksi kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,151**. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa kepuasan kerja dengan nilai (β) sebesar 0,275 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan beban kerja dengan nilai (β) sebesar 0,331 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kepuasan kerja dan beban kerja untuk memprediksi kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,017**. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan

beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.	Terbukti
2.	Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2014

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor kepuasan kerja dan beban kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 22 responden (23,9%), kategori sedang sebanyak 53 responden (57,6%), dan kategori rendah sebanyak 17 responden (18,5%). Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja dalam kategori sedang, hal ini berarti bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap supervisor yang dirasakan karyawan PT. Merapi Agung Lestari cukup terpenuhi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator kepuasan kerja terdapat pada indikator kepuasan terhadap gaji. Sistem pemberian gaji pada PT. Merapi Agung Lestari dihitung berdasarkan target kerja yang telah dicapai karyawan. Jadi besaran gaji pokok yang akan diterima karyawan itu berdasarkan hitungan jumlah target kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Selain itu PT. Merapi Agung Lestari memberikan tambahan bonus bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan PT. Merapi Agung Lestari merasa puas dengan gaji yang diterimanya.

Skor terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Merapi Agung Lestari merasa bahwa kesempatan promosi yang diberikan oleh PT. Merapi Agung Lestari belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Prayuginingsih (2011), yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi karyawan terhadap beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja sebanyak 14 responden (15,2%) memberikan nilai dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 58 responden (63,0%), dan kategori rendah sebanyak 20 responden (21,7%). Penilaian responden dalam variabel beban kerja dalam kategori sedang, hal ini berarti bahwa pandangan karyawan mengenai target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan dalam PT. Merapi Agung Lestari cukup terpenuhi. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Pada variabel beban kerja skor tertinggi terdapat pada indikator target yang harus dicapai. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator standar pekerjaan. Hal menunjukkan bahwa perusahaan rokok seperti PT. Merapi Agung Lestari, yang menentukan kinerja dan upah seorang karyawan berdasarkan target kerja yang dicapai, sehingga karyawan memiliki penilaian yang positif mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT. Merapi Agung Lestari memiliki pandangan yang positif mengenai beban kerjanya. Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ardianto (2010) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA)” yang menyatakan bahwa kebijakan beban kerja yang ditetapkan perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai untuk signifikansi antara variabel kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jadi semakin karyawan merasa puas dan semakin positif persepsi mengenai beban kerja mereka, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang telah diteliti yaitu dapat di kemukakan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta)0,402$ (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,123^{**}$. Jadi jika karyawan PT. Merapi Agung Lestari terpenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini terjadi karena PT. Merapi Agung Lestari menerapkan sistem pengupahan berdasarkan target kerja yang dicapai karyawan. Berdasarkan hasil statistik dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta)0,427$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi beban kerja

untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,151**. Jadi dengan adanya beban kerja yang tinggi, maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang tinggi pula.

3. Kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini tentunya baik bagi organisasi. Karyawan yang merasa puas akan memiliki dedikasi dan semangat tinggi sehingga kinerjanya akan meningkat. Beban kerja yang sesuai dengan keadaan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik, diketahui bahwa kepuasan kerja (β)0,275(* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan beban kerja (β)0,331 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kepuasan kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,017**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. Merapi Agung Lestari agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena kepuasan kerja dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang. Hal tersebut penting karena kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mengacu pada nilai skor kepuasan kerja baik dalam kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja dan supervisor maka skor terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi. Meski

kesempatan promosi di perusahaan ini terbilang jarang, atasan harus mempromosikan karyawan dengan melihat faktor-faktor evaluasi kinerja, dan kemampuan dari karyawan. Sehingga penilaian yang subyektif dan pemilihan berdasarkan faktor kedekatan seperti itu seharusnya tidak dilakukan. Untuk skor tertinggi terdapat pada kepuasan terhadap gaji. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan sistem pengupahan yang berdasarkan target kerja, karena sebagian besar karyawan telah merasa puas. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan dapat melakukan kegiatan outbond bersama dengan karyawan agar meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang penuh kebersamaan dan saling mendukung antar rekan kerja. Melakukan training terhadap supervisor untuk meningkatkan kemampuan supervisi agar supervisor dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan sebaiknya mempertahankan sistem pengupahan dan penilaian kinerja berdasarkan beban kerja yang dicapainya. Karena apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula dan begitu pun sebaliknya. Mengacu pada nilai skor beban kerja maka indikator terendah adalah standar pekerjaan. Perusahaan sebaiknya menciptakan suasana tempat kerja yang lebih baik agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya. Hal ini dapat memicu karyawan untuk meningkatkan standar pekerjaannya. Untuk skor tertinggi adalah target yang dicapai. Dengan demikian perusahaan sebaiknya mempertahankan target yang telah ditentukan, agar hasil kerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Nilai terendah untuk kinerja adalah ketepatan. Perusahaan sebaiknya mendorong agar karyawan dapat meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh pada efisiensi perusahaan. Menyangkut disiplin kerja, sebaiknya pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elif . (2010). Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Berghe, J. V. (2001). Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place. *Degree Thesis*. Arcada.
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc.
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian. Manajemen*. Edisi 2. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Fondi, A. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior. Fifth Edition,. International Edition*, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Juni 2014).
- Moenir, H.A.S, Drs. (2001). *Pendekatan Manusiawi dalam Organisasi Terhadap. Pembinaan Pegawai*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472>. Diakses tanggal 6 Juni 2014.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayuginingsih (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. *Jurnal Agritech*, Vol 13, No 1.
- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis Sekolah Pascasarjana*. USU, Medan.

- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Retnaningsih, Sudarwanti. (2007). Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L. M. & John H. J. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba.
- Shah, S. S. H. et al. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No. 5.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Tsui, A. S. et al. (1997). Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?. *ACAD MANAGE J October 1, 1997* vol. 40 no. 5 1089-1121.
- Velawati, I.A. (2007). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan. *Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

- Watson, A. M., Thompson, L. F. & Meade, A. W. (2007). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. *Journal Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York, p.1-17.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Febri Furqon Artadi
 NIM : 10408141043
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP. 08562928295.

Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (\checkmark) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 TS : Tidak Setuju (2)
 C : Cukup Setuju (3)
 S : Setuju (4)
 SS : Sangat Setuju (5)

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 (silang salah satu)

Lama Bekerja :

Kepuasan Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
3	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai					
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
5	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain					
6	Promosi sering terjadi di perusahaan saya					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
8	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
9	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan					
10	Promosi diberikan pada karyawan yang berprestasi.					
11	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
12	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
13	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluhan kesah saya dalam masalah pekerjaan					
14	Saya menikmati bekerja dengan teman teman kerja					
15	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
16	Supervisor/atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
17	Supervisor/atasan tidak mengekang dalam pekerjaan					
18	Keadilan pimpinan terhadap karyawan					
19	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
20	Pimpinan perhatian terhadap karyawan					

Beban Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
5	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
7	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
8	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
9	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
10	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

Kinerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
5	Saya memegang standar professional yang tinggi					
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					

Terima Kasih Atas Perhatian Anda

2. Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Febri Furqon Artadi
 NIM : 10408141043
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP. 08562928295.

Petunjuk Pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (\checkmark) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 TS : Tidak Setuju (2)
 C : Cukup Setuju (3)
 S : Setuju (4)
 SS : Sangat Setuju (5)

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D3 e. S1 (silang salah satu)

Lama Bekerja :

Kepuasan Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2	Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul					
3	Tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai					
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu					
5	Perusahaan dalam memberikan gaji tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain					
6	Promosi sering terjadi di perusahaan saya					
7	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan dipromosikan di perusahaan					
8	Karyawan yang dipromosikan harus sesuai dengan syarat-syarat yang layak untuk dipromosikan					
9	Karyawan yang dipromosikan bisa dipertanggung jawabkan pada perusahaan					
10	Rekan kerja saya memberikan dukungan					
11	Rekan kerja bisa diajak bekerja sama dengan baik					
12	Rekan kerja terkadang mau mendengarkan keluhan kesah saya dalam masalah pekerjaan					
13	Saya menikmati bekerja dengan teman teman kerja					
14	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
15	Supervisor/atasan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap karyawan					
16	Supervisor/atasan tidak mengekang dalam pekerjaan					
17	Keadilan pimpinan terhadap karyawan					
18	Hubungan atasan dengan karyawan sangat baik					
19	Pimpinan perhatian terhadap karyawan					

Beban Kerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
5	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
6	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
7	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
8	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
9	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					

Kinerja						
No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
5	Saya memegang standar profesional yang tinggi					
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					

Terima Kasih Atas Perhatian Anda

38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
44	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
47	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
49	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
50	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
51	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
52	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
53	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
54	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
55	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3
56	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
68	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
69	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
70	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4
71	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
72	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
73	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
74	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
75	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4
77	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3
78	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5

79	4	2	5	4	4	4	2	3	3	2	4	5	4	3	2	4	2	3	4	3
80	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4
81	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4
82	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
83	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
84	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4
85	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5
86	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
87	4	5	4	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
89	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
90	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
91	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
92	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5

No	Beban Kerja										Kinerja Karyawan							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
17	5	5	5	5	2	2	5	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3
18	5	5	5	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
22	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2
23	2	2	2	4	4	4	2	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4

24	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
25	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5
26	2	1	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
27	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3
28	4	1	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4
29	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5
30	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5
31	4	3	4	4	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	4	4	1	5
32	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4
33	1	3	5	4	3	2	2	5	5	2	3	3	5	3	2	4	3	4
34	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5
35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3
36	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	1	2	1	1	2	1
37	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2	1	1	1	1	3
38	3	3	5	5	2	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
39	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1
40	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4
42	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3
48	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	5	5	5	5	2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
52	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
53	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4
54	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
56	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	5
59	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
62	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4

65	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
66	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
67	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3
68	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
69	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5
70	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3
71	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	4
72	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
74	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
76	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
77	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
78	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
79	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
80	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
81	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
82	4	2	3	4	3	4	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
83	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
84	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4
85	4	2	4	2	5	4	3	3	2	3	5	5	5	5	3	4	5	5
86	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3
87	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5
88	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
89	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
90	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
91	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
92	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4064,128
	df	703
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Kepuasan1	,839		
Kepuasan2	,861		
Kepuasan3	,864		
Kepuasan4	,851		
Kepuasan5	,752		
Kepuasan6	,854		
Kepuasan7	,706		
Kepuasan8	,839		
Kepuasan9	,893		
Kepuasan10	,429		
Kepuasan11	,826		
Kepuasan12	,788		
Kepuasan13	,850		
Kepuasan14	,837		
Kepuasan15	,868		
Kepuasan16	,838		
Kepuasan17	,862		
Kepuasan18	,849		
Kepuasan19	,882		
Kepuasan20	,912		
Beban21		,842	
Beban22		,802	
Beban23		,760	
Beban24		,793	
Beban25		,489	
Beban26		,840	
Beban27		,879	
Beban28		,724	
Beban29		,854	
Beban30		,857	
Kinerja31			,838
Kinerja32			,861
Kinerja33			,858
Kinerja34			,826
Kinerja35			,848
Kinerja36			,864
Kinerja37			,804
Kinerja38			,793

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		,843
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4008,560
	df	630
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kepuasan1	,836		
Kepuasan2	,860		
Kepuasan3	,866		
Kepuasan4	,854		
Kepuasan5	,753		
Kepuasan6	,856		
Kepuasan7	,711		
Kepuasan8	,841		
Kepuasan9	,895		
Kepuasan11	,826		
Kepuasan12	,786		
Kepuasan13	,850		
Kepuasan14	,837		
Kepuasan15	,868		
Kepuasan16	,838		
Kepuasan17	,860		
Kepuasan18	,850		
Kepuasan19	,884		
Kepuasan20	,912		
Beban21		,841	
Beban22		,810	
Beban23		,762	
Beban24		,791	
Beban26		,835	
Beban27		,882	
Beban28		,726	
Beban29		,853	
Beban30		,857	
Kinerja31			,837
Kinerja32			,860
Kinerja33			,858
Kinerja34			,829
Kinerja35			,851
Kinerja36			,867
Kinerja37			,808
Kinerja38			,795

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Data Penelitian

No	Kepuasan Kerja																			JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	3	2	5	3	4	2	4	5	74
2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	83
3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	60
4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	67
5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4	2	5	71
6	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	75
7	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	2	5	64
8	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	69
9	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	5	75
10	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	62
11	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	63
12	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	74
13	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	77
14	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	76
15	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	73
16	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	5	4	4	2	4	63
17	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	2	4	2	2	5	71
18	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	2	70
19	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2	4	70
20	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	76
21	5	5	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	2	4	66
22	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	70
23	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	5	3	4	3	4	71
24	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	76
25	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	69
26	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	5	2	2	5	4	3	2	4	4	68
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	68
28	5	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	69
29	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	69
30	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	77
31	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	4	72
32	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	76
33	4	4	5	5	3	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	75
34	4	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	2	4	4	4	2	4	71
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	74
36	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	5	3	4	3	4	69
37	2	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	64

38	3	4	5	5	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	2	5	64
39	5	4	5	4	2	1	4	4	5	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	69
40	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	65
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	4	64
42	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	59
43	4	3	5	5	2	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	63
44	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	72
45	4	4	4	3	2	2	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	68
46	4	5	5	4	2	3	2	3	5	4	5	2	2	4	3	2	2	3	5	65
47	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	76
48	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	5	4	5	70
49	5	4	5	5	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	2	5	68
50	4	5	4	5	2	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	74
51	5	3	5	4	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	5	71
52	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	63
53	5	4	4	5	2	2	3	4	4	5	5	2	2	5	4	3	2	4	5	70
54	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	79
55	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	60
56	5	4	5	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	69
57	4	5	5	3	2	2	4	5	4	4	4	2	2	4	5	3	2	3	5	68
58	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	5	2	2	4	3	2	2	3	4	62
59	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5	5	3	2	5	3	4	2	4	5	75
60	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	5	70
61	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
62	5	4	4	4	1	3	4	5	4	2	5	3	2	5	4	3	4	4	4	70
63	4	5	4	5	3	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	5	67
64	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	64
65	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	66
66	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	73
67	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	68
68	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	5	73
69	4	5	4	5	2	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	72
70	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	67
71	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	67
72	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	4	5	70
73	5	5	4	5	2	2	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	78
74	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	76
75	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	2	5	75
76	4	4	4	5	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	63
77	5	4	4	4	1	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	2	3	71
78	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	68

79	4	2	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	68
80	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	2	3	3	4	4	5	4	2	4	71
81	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	66
82	4	5	5	4	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	2	5	72
83	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	75
84	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	79
85	4	4	5	5	4	2	3	3	3	3	2	3	5	3	4	2	5	2	5	67
86	4	5	5	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	5	66
87	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	5	70
88	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	2	4	2	2	5	74
89	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	2	5	75
90	4	3	3	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	68
91	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	77
92	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	75

No	Beban Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML
1	4	4	4	5	2	3	3	4	3	32
2	5	5	5	2	2	3	3	4	5	34
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
5	4	5	3	3	4	4	4	3	3	33
6	5	5	3	4	3	3	3	4	5	35
7	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
8	5	5	4	4	3	3	3	5	3	35
9	5	4	4	4	3	4	3	4	4	35
10	4	5	4	3	3	2	3	4	2	30
11	4	4	4	5	2	3	3	4	3	32
12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32
13	4	4	5	4	2	3	3	3	2	30
14	5	5	3	5	5	5	3	1	3	35
15	5	5	4	3	3	4	4	4	4	36
16	4	4	4	5	2	3	3	4	3	32
17	5	4	4	4	2	2	4	4	2	31
18	3	4	3	4	3	3	5	2	5	32
19	3	2	3	4	4	3	3	3	5	30
20	4	3	4	5	4	3	3	3	4	33
21	2	4	3	4	3	4	4	2	3	29
22	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
23	5	4	3	4	3	2	3	3	3	30

24	5	5	4	5	5	2	4	3	3	36
25	5	5	5	4	3	2	2	3	4	33
26	4	4	4	3	4	4	2	2	3	30
27	5	4	4	4	4	3	3	2	2	31
28	4	4	5	4	2	3	2	3	2	29
29	4	5	4	4	3	2	3	4	3	32
30	4	4	4	4	2	2	3	3	4	30
31	4	5	4	5	3	3	3	3	4	34
32	5	4	4	4	3	4	3	4	3	34
33	4	4	5	5	2	3	4	4	3	34
34	4	5	3	4	3	3	4	3	4	33
35	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35
36	5	4	3	4	3	5	4	3	3	34
37	4	5	3	4	2	4	4	4	4	34
38	4	4	5	5	2	2	3	4	2	31
39	4	4	2	5	4	3	3	3	2	30
40	4	5	2	4	5	5	3	2	2	32
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29
42	5	5	4	3	3	2	3	2	3	30
43	3	4	2	5	2	3	3	2	2	26
44	5	5	3	3	2	5	4	2	3	32
45	4	4	2	5	3	3	3	2	2	28
46	5	4	3	3	3	3	4	4	2	31
47	5	4	4	3	4	3	3	4	2	32
48	4	4	5	5	2	2	3	4	2	31
49	5	4	4	4	4	4	4	2	2	33
50	5	4	4	3	3	2	3	2	3	29
51	4	3	4	3	3	3	3	4	2	29
52	3	3	3	3	4	3	3	4	2	28
53	5	4	5	5	2	2	3	4	1	31
54	5	4	4	4	4	4	4	3	2	34
55	4	4	2	5	2	3	3	2	2	27
56	4	5	2	4	2	4	3	5	2	31
57	4	4	2	3	2	4	3	5	2	29
58	3	4	3	3	2	5	4	2	3	29
59	5	4	2	5	3	3	3	2	2	29
60	4	4	3	5	4	3	2	4	2	31
61	5	4	4	5	3	5	2	5	2	35
62	4	5	4	4	3	3	2	4	2	31
63	4	4	3	3	3	4	3	3	2	29
64	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31

65	4	5	3	5	3	3	4	2	3	32
66	5	4	4	5	3	3	2	3	2	31
67	4	3	4	3	3	4	3	3	2	29
68	4	5	3	5	4	4	1	4	3	33
69	4	4	4	4	3	3	3	2	2	29
70	3	3	4	4	2	2	3	2	2	25
71	5	5	3	4	5	5	3	3	2	35
72	4	4	4	4	3	3	2	2	3	29
73	4	5	3	5	3	4	5	4	2	35
74	4	3	4	5	3	5	4	3	4	35
75	5	5	4	5	3	3	2	3	4	34
76	5	4	4	3	3	5	3	3	3	33
77	5	3	4	5	3	2	3	3	4	32
78	4	5	4	4	2	3	3	3	4	32
79	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29
80	4	5	4	4	3	4	3	4	3	34
81	4	4	3	4	2	3	3	4	3	30
82	4	2	4	3	4	4	3	4	3	31
83	5	4	3	4	5	3	3	4	3	34
84	3	3	4	4	5	5	3	4	4	35
85	4	2	4	3	5	3	4	4	3	32
86	3	3	3	4	3	2	3	4	3	28
87	4	4	5	3	4	4	5	3	3	35
88	3	3	5	4	4	3	3	3	3	31
89	3	4	5	3	5	4	4	3	3	34
90	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
91	4	4	3	4	2	4	4	4	5	34
92	5	4	5	5	3	4	5	5	5	41

No	Kinerja Karyawan (Penilaian Karyawan)									Kinerja Karyawan (Penilaian Atasan)									Kinerja Karyawan
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	
1	4	3	4	4	4	3	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	31.5
2	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	5	5	4	5	5	5	5	38	36.5
3	3	4	4	3	4	3	3	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	30.5
4	4	4	4	3	3	5	4	4	31	3	4	4	3	3	4	4	4	29	30.0
5	5	3	4	3	4	5	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	33.0
6	4	3	3	4	4	5	4	4	31	4	4	4	3	3	4	4	4	30	30.5
7	5	3	5	4	4	4	5	4	34	4	4	3	3	3	3	4	4	28	31.0
8	4	3	3	3	3	4	4	4	28	5	4	5	4	4	4	4	4	34	31.0
9	4	3	5	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	4	31	32.5
10	4	4	5	3	3	4	3	3	29	4	4	4	3	4	3	4	4	30	29.5
11	3	5	4	4	5	3	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31	31.5
12	5	5	4	4	5	4	4	4	35	3	5	5	5	5	4	5	5	37	36.0
13	4	3	4	3	5	3	5	4	31	4	4	4	4	4	5	4	4	33	32.0
14	5	3	4	4	5	5	4	4	34	3	5	5	5	5	4	5	5	37	35.5
15	4	4	5	5	3	5	5	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	33.0
16	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3	4	4	4	4	4	4	4	31	29.0
17	5	4	4	4	4	4	5	4	34	3	4	4	4	3	4	4	4	30	32.0
18	3	4	5	3	4	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	5	5	34	31.5
19	5	3	3	4	3	4	4	5	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30	30.5
20	4	4	5	3	5	4	4	4	33	3	4	4	4	4	4	4	4	31	32.0
21	5	4	3	2	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	2	4	4	30	30.5
22	4	4	3	3	2	4	5	4	29	4	4	4	5	5	4	4	4	34	31.5
23	3	4	2	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	3	4	4	31	31.0
24	5	3	5	4	5	4	5	4	35	4	4	4	5	4	5	5	4	35	35.0
25	5	4	4	3	4	5	4	4	33	3	4	3	3	4	3	3	4	27	30.0
26	4	4	5	3	5	5	4	5	35	4	4	4	4	3	3	3	3	28	31.5
27	5	3	4	3	4	5	5	5	34	4	4	3	3	3	3	3	3	26	30.0
28	4	3	3	3	2	4	4	5	28	3	4	4	4	4	4	4	4	31	29.5
29	5	4	4	2	3	5	5	4	32	3	4	4	4	3	4	4	4	30	31.0
30	4	4	3	3	5	4	5	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	31	31.5
31	4	4	3	3	4	4	5	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	31	31.0
32	4	4	5	3	4	5	5	5	35	3	4	4	3	3	3	3	4	27	31.0
33	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4	5	5	4	4	4	4	4	34	34.5
34	4	4	4	3	4	4	5	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32.5
35	3	4	4	5	5	4	4	4	33	3	4	4	4	3	4	4	4	30	31.5
36	4	3	4	3	4	5	5	4	32	4	3	5	3	4	3	5	4	31	31.5
37	3	3	4	4	5	4	5	5	33	4	4	4	3	4	3	3	4	29	31.0
38	2	3	4	5	3	4	3	5	29	3	4	3	3	4	4	4	3	28	28.5

39	5	3	4	4	2	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	4	3	30	30.0
40	5	4	5	3	5	4	5	5	36	3	2	3	4	4	3	4	2	25	30.5
41	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	5	4	4	4	3	3	3	30	29.5
42	5	2	3	4	2	4	4	4	28	3	3	2	2	3	4	2	3	22	25.0
43	4	3	3	2	2	3	5	4	26	3	3	4	4	3	3	3	3	26	26.0
44	4	4	3	3	3	4	5	5	31	4	5	3	3	4	3	4	3	29	30.0
45	5	3	3	3	3	5	4	4	30	4	3	3	3	3	3	2	3	24	27.0
46	5	3	3	3	2	5	5	4	30	2	4	3	3	3	4	2	4	25	27.5
47	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4	2	3	4	4	4	3	4	28	32.0
48	4	4	5	3	5	4	5	4	34	3	2	3	4	4	3	2	2	23	28.5
49	5	4	3	4	4	5	4	5	34	4	2	3	3	3	3	2	3	23	28.5
50	5	3	3	4	2	4	4	3	28	4	5	3	3	3	4	3	3	28	28.0
51	4	4	4	4	3	3	5	4	31	3	3	3	3	4	2	3	3	24	27.5
52	5	2	3	4	2	5	3	4	28	4	2	4	4	5	4	4	3	30	29.0
53	5	4	2	4	4	3	4	2	28	4	5	4	4	4	3	3	3	30	29.0
54	4	4	4	4	2	5	5	4	32	4	4	4	3	3	4	4	4	30	31.0
55	3	3	4	2	2	4	4	4	26	4	4	3	4	5	5	4	3	32	29.0
56	4	4	4	3	3	4	5	5	32	3	3	2	2	3	4	2	3	22	27.0
57	4	3	3	4	3	4	4	5	30	3	3	4	4	3	3	4	3	27	28.5
58	4	3	3	4	4	5	3	4	30	4	3	4	3	3	4	4	3	28	29.0
59	5	4	3	2	3	5	5	4	31	4	3	4	4	5	3	3	4	30	30.5
60	3	5	4	2	5	4	5	4	32	3	3	5	4	5	3	4	3	30	31.0
61	5	4	4	5	5	4	4	5	36	2	2	3	4	5	5	5	2	28	32.0
62	5	4	3	4	3	5	5	5	34	2	2	3	4	4	5	5	2	27	30.5
63	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	4	3	3	3	4	2	4	25	28.0
64	4	4	3	3	4	5	4	4	31	4	4	3	3	3	3	2	3	25	28.0
65	3	3	4	3	5	3	4	4	29	3	3	4	4	5	5	3	4	31	30.0
66	5	4	4	4	3	4	4	4	32	3	4	3	4	4	3	4	3	28	30.0
67	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3	4	4	4	4	4	3	4	30	29.5
68	5	3	5	4	5	5	5	4	36	3	2	4	5	4	4	4	4	30	33.0
69	5	4	4	4	4	4	4	5	34	3	4	3	3	4	4	3	3	27	30.5
70	3	2	3	4	2	3	5	3	25	3	3	4	4	4	4	4	3	29	27.0
71	4	3	4	4	5	2	3	4	29	4	3	4	3	3	4	4	3	28	28.5
72	5	4	5	4	3	4	5	3	33	2	4	4	4	2	4	4	3	27	30.0
73	4	5	4	4	4	5	4	5	35	4	3	3	3	3	2	2	3	23	29.0
74	5	5	4	4	5	5	5	5	38	2	1	4	4	5	4	4	4	28	33.0
75	5	5	5	4	3	5	4	4	35	1	2	3	4	4	4	4	4	26	30.5
76	4	5	3	3	4	4	5	5	33	4	3	3	3	3	3	3	4	26	29.5
77	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3	5	3	4	3	3	2	2	25	29.0
78	5	4	5	3	2	5	5	4	33	2	3	2	3	5	4	5	2	26	29.5
79	5	4	3	3	4	5	4	4	32	2	2	2	5	4	4	4	5	28	30.0

80	4	4	5	4	4	4	3	5	33	3	2	4	4	5	5	5	3	31	32.0
81	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	2	3	4	5	3	5	3	27	29.0
82	4	4	5	4	4	5	4	4	34	2	3	4	4	4	3	4	3	27	30.5
83	4	4	5	5	5	4	3	3	33	2	3	4	5	4	4	5	3	30	31.5
84	4	4	5	5	5	3	4	5	35	4	3	4	4	5	4	4	3	31	33.0
85	3	5	4	4	4	4	5	4	33	2	4	3	4	5	3	5	3	29	31.0
86	2	3	4	5	3	3	3	4	27	2	3	4	4	3	4	3	3	26	26.5
87	5	4	5	5	4	5	4	4	36	2	3	3	3	5	4	4	3	27	31.5
88	5	3	3	3	4	5	5	4	32	2	3	4	5	4	4	5	3	30	31.0
89	5	4	5	5	4	5	4	4	36	3	4	4	5	2	3	4	3	28	32.0
90	4	4	4	3	2	4	4	3	28	4	5	4	3	4	5	3	3	31	29.5
91	4	3	4	5	5	5	5	4	35	5	4	4	4	5	4	5	4	35	35.0
92	5	3	5	3	4	5	5	4	34	5	4	4	5	5	5	5	4	37	35.5

6. Hasil Karakteristik Responden

No	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Lama_Bekerja
1	20-24 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
2	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
3	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
4	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
5	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
6	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
7	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
8	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
9	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
10	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
11	20-24 tahun	Wanita	SD	5-8 tahun
12	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
13	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
14	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
15	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
16	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
17	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
18	20-24 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
19	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
20	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
21	30-34 tahun	Wanita	SD	5-8 tahun
22	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
23	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
24	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
25	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
26	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
27	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
28	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
29	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
30	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
31	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
32	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
33	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
34	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
35	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
36	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun

37	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
38	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
39	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
40	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
41	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
42	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
43	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
44	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
45	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
46	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
47	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
48	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
49	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
50	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
51	20-24 tahun	Wanita	SD	1-4 tahun
52	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
53	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
54	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
55	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
56	25-29 tahun	Wanita	SD	1-4 tahun
57	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
58	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
59	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
60	30-34 tahun	Wanita	SD	5-8 tahun
61	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
62	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
63	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
64	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
65	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
66	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
67	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
68	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
69	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
70	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
71	20-24 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
72	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
73	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
74	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
75	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
76	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
77	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun

78	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
79	30-34 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
80	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
81	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
82	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
83	25-29 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
84	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
85	20-24 tahun	Wanita	SMA	1-4 tahun
86	25-29 tahun	Wanita	SMP	1-4 tahun
87	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
88	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
89	20-24 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
90	25-29 tahun	Wanita	SMP	5-8 tahun
91	>34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun
92	30-34 tahun	Wanita	SMA	5-8 tahun

7. Hasil Uji Validitas Instrumen

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

1. KEPUASAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,974	20

2. KEPUASAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	19

3. BEBAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

4. BEBAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	9

5. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	8

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24 tahun	34	37,0	37,0	37,0
	25-29 tahun	32	34,8	34,8	71,7
	30-34 tahun	19	20,7	20,7	92,4
	>34 tahun	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	92	100,0	100,0	100,0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	5	5,4	5,4	5,4
	SMP	35	38,0	38,0	43,5
	SMA	52	56,5	56,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 tahun	34	37,0	37,0	37,0
	5-8 tahun	58	63,0	63,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

9. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	92	59,00	83,00	70,0870	4,91611
Beban_Kerja	92	25,00	41,00	31,7717	2,55963
Kinerja_Karyawan	92	25,00	36,50	30,5598	2,16724
Valid N (listwise)	92				

10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan_Kerja				
Mean		=	70,09	
SD		=	4,92	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 75,00$		
Sedang	:	$65,17 \leq X < 75,00$		
Rendah	:	$X < 65,17$		

Beban_Kerja				
Mean		=	31,77	
SD		=	2,56	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 34,33$		
Sedang	:	$29,21 \leq X < 34,33$		
Rendah	:	$X < 29,21$		

Kinerja_Karyawan				
Mean		=	30,56	
SD		=	2,17	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	32,73
Sedang	:	28,39	\leq	X < 32,73
Rendah	:	X	$<$	28,39

11. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	22	23,9	23,9	23,9
	Sedang	53	57,6	57,6	81,5
	Rendah	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Beban_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	14	15,2	15,2	15,2
	Sedang	58	63,0	63,0	78,3
	Rendah	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Tinggi	12	13,0	13,0	13,0
	Sedang	69	75,0	75,0	88,0
	Rendah	11	12,0	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

12. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_ Kerja	Beban_Kerja	Kinerja_ Kary awan
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,0870	31,7717	30,5598
	Std. Deviation	4,91611	2,55963	2,16724
Most Extreme Differences	Absolute	,080	,095	,104
	Positive	,061	,095	,104
	Negative	-,080	-,091	-,062
Kolmogorov -Smirnov Z		,772	,910	,997
Asymp. Sig. (2-tailed)		,591	,379	,273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

13. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	227,499	20	11,375	4,040	,000
		Linearity	170,592	1	170,592	60,584	,000
		Deviation from Linearity	56,908	19	2,995	1,064	,405
	Within Groups		199,922	71	2,816		
Total			427,421	91			

Kinerja_Karyawan * Beban_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	198,164	12	16,514	5,690	,000
		Linearity	170,954	1	170,954	58,909	,000
		Deviation from Linearity	27,210	11	2,474	,852	,589
	Within Groups		229,257	79	2,902		
Total			427,421	91			

14. Hasil Uji Multikolinieritas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,535	,525	1,49366

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,859	2	114,430	51,290	,000 ^a
	Residual	198,562	89	2,231		
	Total	427,421	91			

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,082	2,439		2,494	,014		
	Kepuasan_Kerja	,186	,037	,423	5,095	,000	,758	1,320
	Beban_Kerja	,359	,070	,424	5,110	,000	,758	1,320

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

15. Hasil Uji Regresi Berganda

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, ^a Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter
3	Beban_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,732 ^a	,536	,520	1,50180	,536	33,836	3	88	,000
2	,811 ^b	,659	,643	1,29522	,123	31,310	1	87	,000
3	,858 ^c	,737	,721	1,14377	,078	25,565	1	86	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja, Beban_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,944	3	76,315	33,836	,000 ^a
	Residual	198,477	88	2,255		
	Total	427,421	91			
2	Regression	281,470	4	70,368	41,945	,000 ^b
	Residual	145,951	87	1,678		
	Total	427,421	91			
3	Regression	314,915	5	62,983	48,144	,000 ^c
	Residual	112,506	86	1,308		
	Total	427,421	91			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja, Beban_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,567	,777		30,315	,000
	Usia	,798	,207	,347	3,852	,000
	Pendidikan	1,302	,270	,362	4,829	,000
	Lama_Bekerja	1,311	,412	,294	3,179	,002
2	(Constant)	13,036	1,998		6,525	,000
	Usia	,562	,184	,245	3,063	,003
	Pendidikan	,734	,254	,204	2,894	,005
	Lama_Bekerja	1,312	,356	,294	3,690	,000
	Kepuasan_Kerja	,177	,032	,402	5,596	,000
3	(Constant)	8,848	1,949		4,539	,000
	Usia	,524	,162	,228	3,228	,002
	Pendidikan	,511	,228	,142	2,239	,028
	Lama_Bekerja	1,218	,315	,273	3,872	,000
	Kepuasan_Kerja	,121	,030	,275	4,037	,000
	Beban_Kerja	,280	,055	,331	5,056	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Excluded Variables

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kepuasan_Kerja	,402 ^a	5,596	,000	,514	,760
	Beban_Kerja	,427 ^a	6,483	,000	,571	,828
2	Beban_Kerja	,331 ^b	5,056	,000	,479	,716

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Beban_Kerja ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,732 ^a	,536	,520	1,50180	,536	33,836	3	88	,000
2	,829 ^b	,687	,673	1,24025	,151	42,030	1	87	,000
3	,858 ^c	,737	,721	1,14377	,050	16,297	1	86	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,944	3	76,315	33,836	,000 ^a
	Residual	198,477	88	2,255		
	Total	427,421	91			
2	Regression	293,596	4	73,399	47,717	,000 ^b
	Residual	133,826	87	1,538		
	Total	427,421	91			
3	Regression	314,915	5	62,983	48,144	,000 ^c
	Residual	112,506	86	1,308		
	Total	427,421	91			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,567	,777		30,315	,000
	Usia	,798	,207	,347	3,852	,000
	Pendidikan	1,302	,270	,362	4,829	,000
	Lama_Bekerja	1,311	,412	,294	3,179	,002
2	(Constant)	13,860	1,629		8,508	,000
	Usia	,652	,173	,284	3,779	,000
	Pendidikan	,782	,237	,217	3,305	,001
	Lama_Bekerja	1,190	,341	,266	3,488	,001
	Beban_Kerja	,362	,056	,427	6,483	,000
3	(Constant)	8,848	1,949		4,539	,000
	Usia	,524	,162	,228	3,228	,002
	Pendidikan	,511	,228	,142	2,239	,028
	Lama_Bekerja	1,218	,315	,273	3,872	,000
	Beban_Kerja	,280	,055	,331	5,056	,000
	Kepuasan_Kerja	,121	,030	,275	4,037	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Excluded Variables^c

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Beban_Kerja	,427 ^a	6,483	,000	,571	,828
	Kepuasan_Kerja	,402 ^a	5,596	,000	,514	,760
2	Kepuasan_Kerja	,275 ^b	4,037	,000	,399	,658

a. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Usia, Beban_Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

17. Tabel Krejcie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384