

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. SUMBER GANDA MEKAR KOTA BANDUNG**

*The Influence of Non-physical Work Environment and Workload on Employee
Satisfaction at PT. Sumber Ganda Mekar City of Bandung*

Karlina Sari Novia

0215101531

*Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis & Manajemen SI
Universitas Widyatama
Karlinasarinovia30@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi *rank sperman* dan koefisien determinasi pada taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, Kepuasann

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of non-physical work environment and workload on job satisfaction of employees of PT. Sumber Ganda Mekar City of Bandung. The research method used in this research is descriptive and verification method. While the analytical method used in this study is multiple linear regression analysis, Sperman rank correlation coefficient and determination coefficient at a significance level of 5%. The results showed that the non-physical work environment contributed to satisfaction by 50.8%, while the remaining 49.2% was contributed by other variables not examined. While the workload contributes to satisfaction of 43.6%, while the remaining 56.4% is a contribution from other variables not examined. Furthermore, the non physical work environment and workload contribute to satisfaction of 59.1%, while the remaining 40.1% is a contribution from other variables not examined.

Keywords: Non Physical Work Environment, Workload, Satisfaction

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan di suatu perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan sangat perlu untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya. Pada hakikatnya setiap individu ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja setiap individu mengharapkan mendapatkan imbalan untuk menghidupi diri dan orang sekitarnya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka mengharapkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana mengukur kepuasan kerja pada setiap individu karena pada dasarnya tingkat kepuasan kerja individu yang satu dengan individu lainnya dapat berbeda sesuai nilai yang berlaku dalam setiap diri individu.

Pekerja atau karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat mengalami perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan pekerja dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Sayangnya dalam beberapa survei pada tempat kerja mengindikasikan bahwa jumlah

karyawan yang puas cenderung menurun. Pada hasil penelitian secara umum rendahnya kepuasan kerja pada pekerja di PT. SGM (Sumber Ganda Mekar) kota Bandung dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masalah besaran gaji dan tunjangan, serta lingkungan kerja yang didukung oleh sarana pra sarana atau fasilitas. Objek dalam penelitian ini adalah PT. SGM (Sumber Ganda Mekar) yang telah berdiri sejak tahun 1896 dan merupakan salah satu perusahaan di bidang penjual besi dan rangka atau baja ringan dengan desain - desain yang mengedepankan kualitas keaman struktur harga yang efisien PT. SGM (Sumber Ganda Mekar) terletak di Jl. Raya Gede Bage no 95 Bandung. PT.SGM (Sumber Ganda Mekar) menyediakan besi - besi yang berkualitas mengutamakan pelayan yang berbasis customer satisfaction (kepuasan konsumen). Kondisi di PT.SGM (Sumber Ganda Mekar) dilihat dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang mengeluh terhadap beban gaji yang masih kurang dengan tidak sebandingnya tenaga yang digunakan, sehingga itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Didalam struktur organisasi PT.SGM (Sumber Ganda Mekar) terdapat beberapa bagian mulai dari direktur, bagian

umum dan kepegawaian, bagian keuangan dan program, Dari setiap bagian tersebut, masing-masing memiliki kesulitan dan beban kerja masing-masing.

1.2 Identifikasi dan Rumusan

Masalah

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja non fisik dan beban kerja, realita yang terjadi pada PT.SGM beberapa karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan bisa dikatakan tinggi, selain itu mengenai beban kerja sudah dirasa baik berdasarkan wawancara langsung. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran keadaan lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kepuasan kerja pada PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung?

3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung?

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah untuk digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis & Manajemen, Universitas Widyatama. Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran keadaan lingkungan kerja , beban kerja dan kepuasan kerja pada PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan

kerja pada PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung.

1.4 Manfaat penelitian

- Bagi Perusahaan / Organisasi

Bahan masukan pentingnya mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik dan beban kerja pada PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung serta sejauh mana kedua hal tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

- Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan atau organisasi lain yang memiliki permasalahan sehubungan sehubungan dengan kepuasan kerjaterutama yang dipengaruhi lingkungan kerja non fisik dan beban kerja pada karyawan.

2. Tinjauan pustaka

2.1 Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lainnya tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2010:10)**, menyatakan bahwa ilmu

dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut **Marwansyah (2014:24)**, pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009:21)** :

“Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik, yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik baik ke pimpinan dan rekan kerja.

Sedangkan menurut **Sumartono dan Sugito (2004:147)** lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi pegawai, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dikatakan bahwa kerja non

fisik adalah sebuah lingkungan yang menggambarkan bagaimana hubungan atau komunikasi yang terjadi di dalam sebuah perusahaan baik itu sesama karyawan atau karyawan dengan atasannya.

2.4 Beban kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat **Cain**, dalam **Nurdin (2011)**.

Menurut **Sunarso (2010)** menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

2.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepuasan kerja dari beberapa ahli, yang diantaranya adalah sebagai berikut, menurut **Robbins (2015: 170)** disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya

ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut **Ramadhan dkk. (2018)**, Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan perilaku karyawan yang baik tentu merupakan harapan organisasi untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja tinggi

2.6 Hipotesis Penelitian

Jika lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan baik oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan PT. SGM (Sumber ganda Merkar) dapat dinilai puas.

Hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Maka berdasarkan penelitian terdahulu dan teori pendukung peneliti membuat hipotesis sebagai dugaan sementara yang terdiri dari:

H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. SGM (sumber ganda mekar) Kota Bandung.

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. SGM (sumber ganda mekar) Kota Bandung.

H3 : Lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. SGM (sumber ganda mekar) Kota Bandung

3. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014:2) menyatakan objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal (Variable Tertentu).

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT.SGM Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT.SGM Kota Bandung.

3.2 Metode Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan sebuah cara agar mendapatkan hasil data yang diperoleh dengan bertujuan mengetahui jawaban dari pertanyaan – pertanyaan atau gejala – gejala yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:2), mengatakan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Ada berbagai macam teknik pengumpulan macam dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara
2. Teknik Pengamatan/Observasi
3. Teknik Dokumentasi
4. Triangulasi

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut (sugiyono, 2014:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri pada Objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini memerlukan pengumpulan data untuk dapat memberikan informasi serta keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, sehingga perlu adanya pengambilan populasi.

3.5 Teknik Pengolahan Data

Setelah peneliti memperoleh data, data tersebut kemudian diolah dan di analisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif.

1. Analisis Kualitatif

Yaitu suatu analisis dimana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan

perbandingan antara teori dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan di perusahaan.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisa data dengan menggunakan rumus statistika berupa analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala Likert

3.6 Method Successive Interval

Data pada penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner para responden yang menggunakan skala *likert*, dari skala pengukuran *likert* itu akan diperoleh data ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistic maka data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval. **Sarwono (2013:250)** menyarankan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Ada dua syarat penting yang berlaku untuk sebuah kuesioner yaitu valid

dan reliabelnya instrumen yang ada dalam kuesioner tersebut, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana sebuah instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (**Sugiyono, 2012:135**). Semua item kuisisioner yang digunakan mengukur kompensasi, beban kerja karyawan dan kepuasan kerja akan diuji validitasnya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (**Sugiyono, 2012:137**). Reliabilitas adalah kehandalan suatu alat ukur untuk mengukur suatu variabel tanpa suatu kesalahan (bias).

3.7.2 Tujuan Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebutkan sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi.

Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah yang meliputi:

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo dan Adji, 2012:61) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram *Regression* residual yang sudah distandarkan, dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika menggunakan nilai probabilitas *Sig (2 Tailed)* >, Signifikansi > 0,050.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:91) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas/independen. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal (variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebasnya sama dengan nol).

3.7.5 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:45) uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu observasi ke observasi lain. Jika varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan tetap, disebut

homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heterokedastisitas.

3.7.6 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini difungsikan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan atau keeratan antar variabel, antara variabel independen (lingkungan kerja non fisik dan beban kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja), maka perlu adanya perhitungan, dan menurut Natawira dan Riduwan (2010:61), menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

3.8 Analisis Regresi

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X1 (lingkungan kerja non fisik), X2 (beban kerja), dan Y (kepuasan kerja).

Persamaan regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2013:253) adalah sebagai berikut :

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

3.8.2 Koefisien Korelasi Rank Spearman

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan koefisien *rank spearman* dan

dibantu dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Koefisien dari korelasi ini lebih mengukur keeratan hubungan antara peringkat dan lebih cocok untuk digunakan dalam data melalui skala ordinal (Umar,2008). Metode ini digunakan dengan tujuan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara variabel.

3.9 Uji Signifikan

3.9.1 Uji t

Dalam pengujian hipotesis, pengujian hipotesis sendiri berguna untuk mengetahui mengenai kebenaran dari pernyataan (hipotesis) sehingga dapat diketahui penerimaan atau ditolaknya hipotesis tersebut. Serta untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji t. Tujuan dari uji t sendiri adalah sebagai informasi guna mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik dan beban kerja secara parsial (individu) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

3.9.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Berikut

adalah langkah-langkah dengan menggunakan Uji F :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

b. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan, peneliti memperoleh data karakteristik karyawan yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja

4.1.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel

yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden dengan menggunakan rata-rata yang diperoleh dari hasil perbandingan antara skor total dengan jumlah responden.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.5 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden dengan skor masing-masing item. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila nilai koefisien r-hitung yang diperoleh $> r\text{-tabel}$ (0,2144).

4.1.5 Uji Reliabilitas

Selain valid, instrument yang valid juga harus reliabel. Uji reliabilitas data digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran telah konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih dari gejala yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Suatu model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Seperti yang kita diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. . Peneliti menggunakan uji Kologmorov- Smirnof (K-S). Dasar pengambilan keputusan untuk uji Kologmorov- Smirnof (K-S) adalah:

- a. Apabila nilai Asymp.Sig. (2- tailed) < 0.05 maka H_0 ditolak. Artinya data residual terdistribusi secara tidak normal.
- b. Apabila nilai Asymp.Sig. (2- tailed) > 0.05 maka H_0 diterima. Artinya data residual terdistribusi secara normal.

4.1.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas untuk menunjukkan nilai varians antara nilai Y tidaklah sama. Dampak terjadinya heteroskedastisitas yaitu interval keyakinan untuk koefisien regresi menjadi semakin lebar dan uji signifikansi kurang kuat. Hasil pengujian heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang

teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi multikolonieritas dapat dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya VIF.

Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Coefficients pada gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,580 (lingkungan kerja non fisik) dan sebesar 1,580 (beban kerja). Sehingga kesimpulannya bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikoloniaritas karena hasilnya lebih kecil dari pada 10.

4.1.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih

variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil dari coefficientsa di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

kepuasan = $\alpha + \beta_1$ lingkungan kerja non fisik + β_2 beban kerja + ϵ apabila nilai pada tabel 4.17 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$(Y) = 0,482 + 0,487 X_1 + 0,397 X_2$$

1. Konstanta sebesar 0,482 artinya jika lingkungan kerja non fisik dan beban kerja tidak ada maka kepuasan sebesar 0,482
2. Koefisien Regresi X_1 sebesar 0,487 artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,487. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja non fisik, akan menurunkan kepuasan sebesar 0,487, dengan anggapan bahwa X_2 tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 sebesar 0,397 artinya setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kepuasan sebesar 0,397. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan beban kerja, akan menurunkan kepuasan sebesar 0,397 dengan anggapan bahwa X_1 tetap.

Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang

berbanding terbalik antar variabel independen X) dengan variabel dependen Y

4.1.7 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat tingkat keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai korelasi yang diperoleh, maka semakin erat hubungan yang terjadi antara keduanya.

4.1.7.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan

Berdasarkan koefisien korelasi pada tabel 4.17, nilai sebesar 0,713 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60 – 0,799. Maka hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan adalah hubungan yang kuat.

Nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan sebesar 0,713. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Dimana semakin baik lingkungan kerja non fisik akan diikuti oleh semakin tingginya kepuasan.

4.1.7.2 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan

Berdasarkan koefisien korelasi pada tabel 4.17, nilai sebesar 0,661 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0,60 – 0,799. Maka hubungan antara beban

kerja dengan kepuasan adalah hubungan kuat.

Nilai korelasi yang diperoleh antara beban kerja dengan kepuasan sebesar 0,661. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Dimana semakin baik beban kerja akan diikuti oleh semakin tingginya kepuasan.

4.1.8 Koefisien Determinasi

4.1.8.1 Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan

Nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan sebesar 0,713. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,713)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 50,8\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.8.2 Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Nilai korelasi yang diperoleh antara beban kerja dengan kepuasan sebesar

0,661. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,661)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 43,6\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.8.3 Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Tabel 4.18
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,577	,44535

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja non fisik dan beban kerja dengan kepuasan sebesar 0,769. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,769)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 59,1\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

4.1.9 Pengujian Hipotesis

4.1.9.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan

hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : t < 0$; Artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

$H_a : t \geq 0$; Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

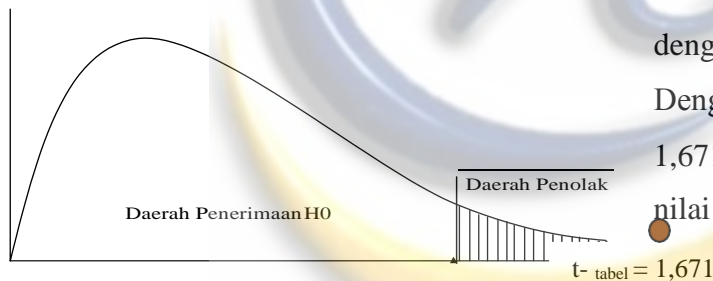
Kriteria : Tolak H_0 jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel berikut ini:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 10,860$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,860. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=5\%$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} ($10,860$) $>$ t_{tabel} ($1,671$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Jika disajikan dalam gambar, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kurva Uji Hipotesis Parsial

X₁

2. Pengujian Hipotesis Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : t < 0$; Artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

$H_a : t \geq 0$; Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

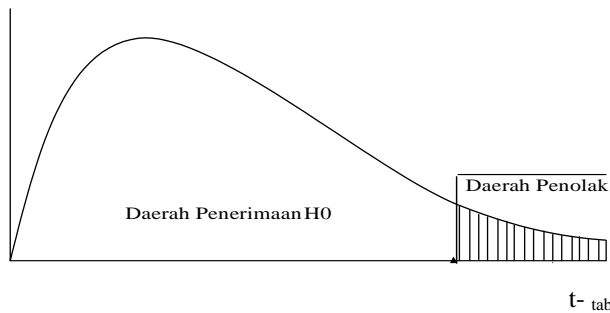
Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima dalam hal lainnya.

Hasil pengujian ditampilkan dalam tabel berikut ini:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 10,148$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 10,148. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} ($10,148$) $>$ t_{tabel} ($1,671$). Sesuai kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan. Jika disajikan dalam gambar, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.3 Kurva Uji Hipotesis Parsial

X₂

4.1.9.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik F

		ANOVA ^a		
Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	16,638	2	8,319
	Residual	11,503	58	,198
	Total	28,141	60	

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja non fisik

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, di dapat F hitung sebesar 41,994 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat ditarik menjadi kesimpulan

sebagai berikut:

$t_{hitung} = 10,148$

gunakan bahwa

lingkungan kerja non fisik pada PT. Sumber Ganda Mekar dapat dinilai baik dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,73. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 3,41 – 4,20 dan berada dalam kategori baik, sedangkan beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung dapat dinilai baik dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,62. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 3,41 – 4,20 dan berada dalam kategori baik dan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Ganda Mekar Kota Bandung dapat dinilai baik dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,71. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 3,41 – 4,20 dan berada dalam kategori baik.

2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja non fisik memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

3. Dari hasil koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 43,6%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebesar 56,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.
4. Dari hasil koefisien determinasi,, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 59,1%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Dengan mengamati penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba mengajukan beberapa saran untuk dijadikan bahan untuk masukan pada PT. Sumber Ganda Mekar sebagai berikut :

1. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan seorang karyawan harus diperlakukan dengan selayak mungkin sehingga hal ini akan menjadi timbal balik antara karyawan dengan pihak perusahaan yaitu kinerja yang diharapkan. Realita yang terjadi terkadang perusahaan memberlakukan target kerja yang tidak sesuai dengan kapabilitas karyawan hal ini membuat sebagian karyawan merasa keberatan sehingga mereka menilai bahwa perusahaan memperlakukan mereka secara tidak layak. Sebaiknya karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan secara kontinyu dan pengawasan dari pihak perusahaan sehingga hal ini mampu meningkatkan kapabilitas dan kapasitas karyawan yang bekerja.
2. Aturan dalam perusahaan tentu saja harus diikuti dan di taati dengan baik agar tercipta kondisi yang kondusif, namun tetapi tidak semua aturan dapat diikuti oleh karyawan. Terkadang aturan itu dianggap sebagai beban dalam bekerja, salah satunya adalah peraturan mengenai kerja lembur

dengan beban yang cukup berat sulit dilakukan oleh sebagian karyawan yang bekerja. Sebaiknya seorang karyawan harus mampu memajemen waktu mulai dari melakukan kegiatan yang lebih penting dikerjakan, mencicil pekerjaan sedikit demi sedikit sehingga tidak akan menjadi beban yang terlalu berat.

Keterampilan adalah bekal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, semakin baik keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, pada perusahaan semua karyawan memang sudah dibekali dengan pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja, namun tetapi balik lagi kepada karyawan itu sendiri apabila bekal dari pelatihan tidak di realisasikan pada pekerjaan yang dilakukan secara optimal maka akan sia-sia. Realita yang terjadi masih ada sebagian karyawan yang tidak memaksimalkan keterampilan kerjanya dengan alasan beban kerja yang terlalu banyak sehingga mereka bekerja secara asal-asalan. Sebaiknya pihak manajemen merotasi atau melakukan refresing

karyawan dan memberikan pelatihan khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan. 2010. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Cain, B. 2007, A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- G.R Terry dan L.W Rue. 1992. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksar
- Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- _____2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.

- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016 *Dasar Dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Tokyo: Mc Graw-hill Kogakhusa. Ltd.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- _____. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Mustapha, N., dan Ghee, W. Y. 2013. *Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia*.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhan, N., Saudi, M.H.M., dan Yenni. (2018). *Effect of Employee Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior at Assessment Center Indonesia*, *International Journal of Engineering & Technology*, 7, pp. 253-256.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:

Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: PT. Reflika Aditama.



- Sedarmayanti 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sudjana, nana (2011 : 22). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosydakarya
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, 2018. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutalaksana, dkk. 1995. "Teknik Tata Cara Kerja". Jurusan Teknik Industri ITB : Bandung
- Suwatno dan Donni Juni priansa 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Spector, Paul E. 1997. *Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community of Psychology*.
- Tarwaka. 2012. *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta : Rajawali Press
- _____. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Jakarta : Rajawali Press
- Wursanto. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

JURNAL

- Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Ali M.B., Saidur R., Hossain M.S., 2010, *A Review on Emission Analysis in Cement Industries, Journal Renewable and Sustainable Energy Reviews*15, Elsevier
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.

- I Gede Mahendrawan, & Ayu Desi Indrawati. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja PT Panca Dewanta Denpasar. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No 11, 3936-3961.
- Kinanti, Annisa Queentarina, 2012. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Kendatel Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Malang
- Putu Melati Purbaningrat Yo, 2015. PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1