

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

ROSIDA SEMBIRING
NPM : 1820030078



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ROSIDA SEMBIRING**
NPM : **1820030078**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI**

Pengesahan Tesis

Medan, 03 Desember 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. FAHRIZAL ZULKARNAIN

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

ROSIDA SEMBIRING

NPM : 1820030078

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyanggah Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 3 Desember 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Ketua

1.

2. Assoc. Prof. Dr. FAHRIZAL ZULKARNAIN
Sekretaris

2.

3. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si
Anggota

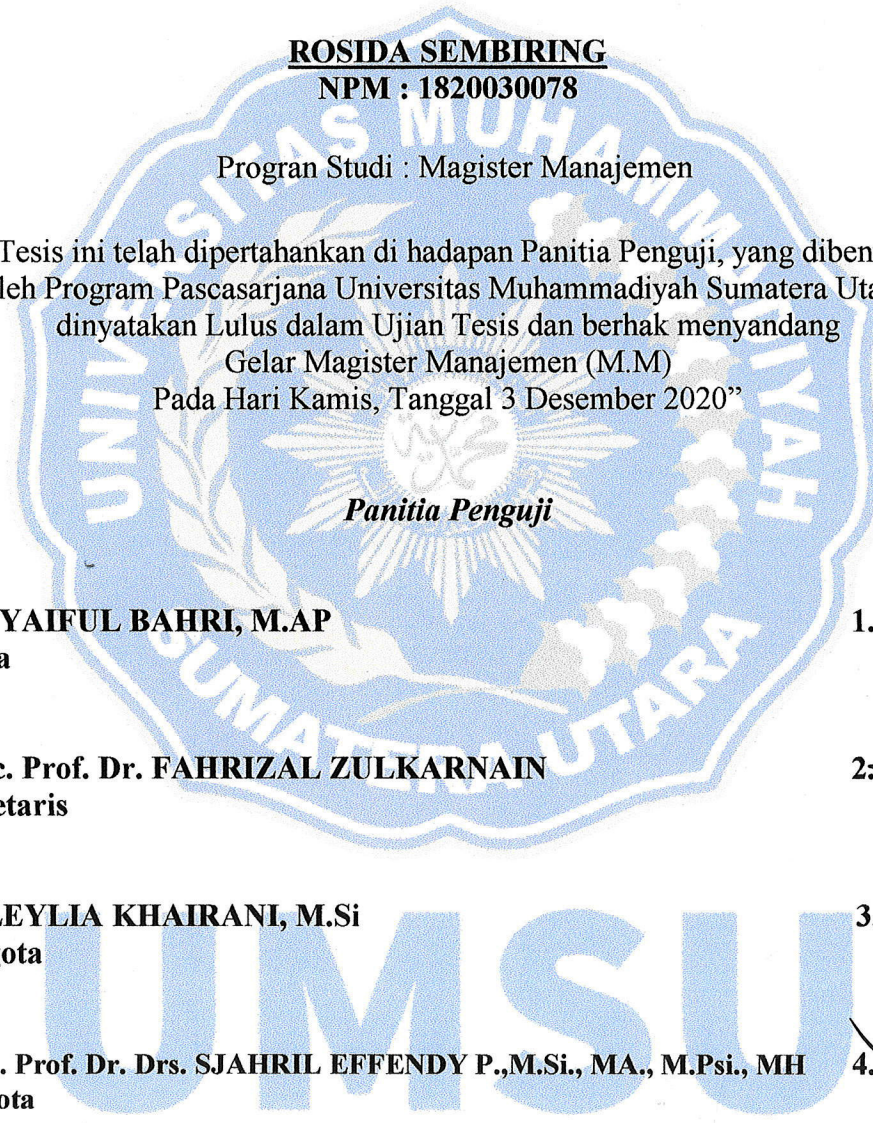
3.

4. Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH
Anggota

4.

5. ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si
Anggota

5.



Five handwritten signatures are present on the right side of the page, each corresponding to one of the members of the examination committee listed on the left. The signatures are written in black ink over the dotted lines.

Anggota | Gordas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri,
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik(Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 Desember 2020

Penulis



ROSIDA SEMBIRING
NPM : 1820030078

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA BINJAI**

ROSIDA SEMBIRING
NPM : 1820030078

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja komitmen kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai satuan polisi Pamong Praja Kota Binjai berjumlah 60. Sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling yang berjumlah 60 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja simultan komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Kata Kunci : Beban Kerja Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

***THE EFFECT OF WORKLOAD, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE CIVIL
SERVICE POLICE UNIT OF BINJAI CITY***

***ROSIDA SEMBIRING
NPM : 1820030078***

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on organizational commitment and work environment on job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City either partially or simultaneously. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all 60 employees of the civil service police unit of Binjai City. The sample in this study used a quota sampling of 60 employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation study, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously workload, organizational commitment and work environment have a significant effect on job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City.

Keywords : Workload, Organizational Commitment, Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

Penulis mendapatkan banyak masukan dan inspirasi yang bermanfaat dari berbagai pihak selama menyelesaikan penelitian ini. Untuk keperluan tersebut, penulis mengucapkan terima kasih dan apresiasi pada kesempatan kali ini dengan tulus kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.

penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kedua orang tua saya S. Sembring dan Hj. D Br Sitepu serta suami Alm Ridcat Oloan Hutagaol tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Drs. Binawan selaku Kasat Pol PP Kota Binjai beserta seluruh pejabat structural dan staf di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Syahril Efenndi, M.Si, MA., MH., M.PSi selaku ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku penguji tesis.
6. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku penguji tesis.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain, S.T. M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Seluruh Dosen di program studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, 03 Desember 2020

Penulis

ROSIDA SEMBIRING
NPM:1820030078

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBER.....	ix
BAB 1PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2 Beban Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	19
2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..	20
2.1.2.4 Indikator-indikator Beban Kerja.....	21
2.1.3 Komitmen Organisasi	22
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	23
Organisasi	23
2.1.3.3 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	24
2.1.3.4 Indikator Pengawasan	25
2.1.4 Lingkungan Kerja	27
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.4.2 Arti Penting Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	28

Kerja.....	28
2.1.4.4 Indikator-indikator Etika Kerja.....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.3 Hipotesis Penelitian.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Defenisi Operasional.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Deskripsi Data	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.1.2 Identitas Responden.....	56
4.1.3 Jawaban Responden.....	57
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.5 Regresi Linier Berganda	65
4.1.6 Pengujian Hipotesis	67
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	71
4.2 Pembahasan	72
BAB 5 PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Kegiatan Satpol PP Kota Binjai	3
Tabel 3.1 Waktu penelitian	40
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja	42
Tabel 3.3 Indikator Komitmen Kerja	42
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.5 Defenisi Operasional	43
Tabel 3.6 Skala Likret	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	47
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	47
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden	55
Tabel 4.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4 Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.10 Hasil Regresi Liner Berganda	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	68
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	69
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	70
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Kepala Daerah Kota Binjai dan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang Pengamanan Ketentraman dan Ketertiban Umum, Penegakan Peraturan Daerah Kota Binjai serta peraturan Perundang-Undangan yang telah ditetapkan Pemerintah Kota Binjai. Dalam rangka melaksanakan tugas membantu Kepala Daerah dibidang pengamanan, ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Perda serta peraturan perundang-undangan sesuai dengan kebijakan Kepala Daerah, penyusunan rencana kerja Pemerintah Daerah, mengkoordinasikan penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah, melakukan kerjasama dalam perencanaan program kegiatan pembangunan Kota Binjai dan memberi dukungan dalam menjujng penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

Untuk melaksanakan tugas dan menjalankan fungsi dibidang pengamanan, Ketenteraman, dan Ketertiban Umum di Kota Binjai yang dimaksudkan mengarah kesegala kegiatan guna terlaksananya tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Ketertiban Umum dan Ketenteraman Dalam kenyataannya, komunitas merupakan kebutuhan esensial bagi pelaksanaan tindakan Pemerintah, Pertumbuhan dan Komunitas, agar dapat bekerja sama secara efektif sesuai rencana. Pemerintah memutuskan bahwa urusan operasi ini adalah wajib untuk memastikan kelangsungan operasi tersebut.

Dalam pasal 225 dan pasal 256 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Polisi Pamong Praja dikatakan memiliki tanggung jawab untuk mendukung Bupati dalam

penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. Unit Kepolisian Layanan Umum akan menjadi badan yang luas dan otonom yang berfokus pada klausul ini di masa mendatang. Salah satu komponen penegakan hukum nasional dan perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah peran Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta melaksanakan Undang-undang Federal dan Peraturan Kepala Daerah.

Penerapan tugas dan wewenang Satuan Polisi Pamong Praja masih dipengaruhi oleh situasi di mana perubahan mampu memberikan landasan yang lebih baik dan lebih terbuka bagi kehidupan politik, tetapi harus dipahami bahwa reformasi sering berkontribusi pada kekacauan rakyat. Begitu pula ketika setiap Pemerintah Daerah mengeluarkan Peraturan Daerah di era otonomi daerah, meskipun Pemerintah Pusat tetap berupaya memperbaiki tatanan sosial politik yang ada saat ini melalui upaya penegakan hukum, ternyata yang terlihat tidak selalu koheren dan adanya ketimpangan dalam tugas pokok dan fungsi antara Dinas / Instansi / Lembaga Terkait dalam banyak hal menyulitkan upaya-upaya penegakan Peraturan Daerah yang berkelanjutan.

Tugas Satpol PP adalah melaksanakan Peraturan Daerah dan Perkada; mengoordinasikan ketertiban dan perdamaian umum; dan memberikan keamanan bagi lingkungan. Untuk itu, secara berkelanjutan Pemerintah Kota Binjai harus mampu membangun dan melestarikan ketertiban lingkungan yang tertib, tentram dan tertib. Untuk itu, dalam menjaga dan memelihara ketertiban umum dan ketertiban umum, fungsi dan tugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol) memang penting dan strategis. Jika dirinci lebih dalam, Satuan Polisi Pamong Praja (PPN) akan menghadapi berbagai

kendala, masalah, dan beban kerja yang harus ditanggung demi menjaga ketertiban dan ketertiban umum. Dalam hal peran penegakan Peraturan Daerah, maka kemungkinan besar akan terjadi pelanggaran Peraturan Daerah, ditambah kecenderungan orang-orang tertentu untuk tetap berusaha menyimpang atau tidak mematuhi peraturan.

Adapun kegiatan kerja yang dilakukan oleh satpol PP Kota Binjai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Kegiatan Satpol PP Kota Binjai

No	Nama Kegiatan
1	Penertiban PKL, IMB dan penyakit masyarakat
2	Penyuluhan dan pencegahan penyakit masyarakat
3	Operasi penertiban pajak daerah terdiri dari izin baleho, IMB, Izin-izin usaha, (sinergi, dengan instansi lain seperti TNI, POLRI, Pariwisata dan Dinsos
4	Penjagaan di instansi/gedung vital milik Pemko Binjai
5	Lain-lainnya

Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang efisien, terdidik, profesional dan reseptif terhadap tuntutan masyarakat perlu diperhatikan untuk memahami kualitas pekerjaan karyawan. Hanya saja, individu tidak hanya perlu memiliki keahlian untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan hasil atau prestasi kerja yang baik, tetapi ia juga harus memiliki dorongan dan semangat untuk berprestasi. Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia atau pekerja adalah dengan menciptakan lingkungan yang dapat menginspirasi karyawan, dalam hal ini kesadaran akan harapan atau keinginan karyawan, untuk meningkatkan moral atau prestasi kerja. (Sofiyanti, 2017).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu variabel yang paling signifikan untuk mendapatkan hasil karir yang optimal adalah kepuasan kerja. Terdapat upaya yang optimal untuk menyelesaikan tugas

pekerjaannya dengan segala kemampuannya saat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Peningkatan efisiensi kerja yang diantisipasi oleh organisasi akan membantu mendorong hal ini (Wijaya, 2018).

Kebahagiaan pekerjaan pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat manusiawi. Setiap pria, menurut sistem nilai yang menarik baginya, memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin baik penilaian perilaku yang dipersepsikan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Kepuasan juga merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan seseorang baik atau sedih, senang atau kecewa dalam bekerja. (Rivai, 2013).

Kepuasan pekerja adalah perasaan yang baik tentang pekerjaan yang berasal dari penilaian fungsionalitasnya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan optimis terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan pesimis terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2015).

Kelelahan (baik fisik maupun mental) dan respons emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung dipicu oleh beban kerja yang berat. Sedangkan frustrasi dan rasa monoton dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu sedikit. Karena tugas atau karyawan yang sangat sedikit, frustrasi dalam pekerjaan sehari-hari yang berulang mengakibatkan hilangnya komitmen untuk bekerja dan dengan demikian berpotensi membahayakan pekerja. (Manuaba, 2000).

Apalagi, baik di dalam maupun di luar, kebahagiaan kerja seseorang juga terpengaruh. Pada tataran internal tentunya pemenuhan pekerjaan seseorang akan membutuhkan kontribusinya dalam bekerja, baik dedikasi personal maupun dedikasi

organisasi. Sedangkan kepuasan kerja tentunya ditentukan dari sisi eksternal oleh pengaturan tempat mereka mengabdikan, baik oleh atasan, bawahan maupun karyawan setingkat (Amilin, 2008).

Dedikasi organisasi adalah keadaan yang menunjukkan sifat komitmen psikologis individu kepada organisasi untuk berkomitmen dan aktif dalam organisasi. Sejak hari pertama seorang karyawan bergabung dengan perusahaan, partisipasi organisasi dapat ditingkatkan dan semakin lama dedikasinya, semakin besar hubungan antara pekerja dan organisasi yang pasti dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi. (Robins, 2013).

Kepuasan kerja membutuhkan banyak aspek, seperti pola dalam perasaan dan tindakan. Dalam suatu organisasi, konflik dan ketidakkonsistenan dapat timbul baik di antara karyawan maupun karyawan dengan pemimpin bisnis. Ini terjadi karena ada sejumlah atribut, sikap, dan tindakan yang berbeda untuk setiap manusia dalam bisnis. Suasana yang mampu memberikan rasa aman dan terlindungi bagi seluruh pekerja adalah lingkungan kerja non fisik yang kuat. Manajer personalia kemudian harus dapat membuat formula untuk mengatasi berbagai jenis masalah ini untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung. (Wibowo, 2014).

Lingkungan kerja adalah segalanya tentang pekerja, dan akan mempengaruhi keluaran dari tugas yang didelegasikan kepada seorang pekerja. Konsep atmosfer pada dasarnya berlaku untuk unsur-unsur yang terjadi disekitar bisnis yang mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat digambarkan dalam pengertian lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang ada

disekitar karyawan yang mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap efisiensi karyawan. (Nitisemito, 2010).

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai merupakan salah satu lembaga / instansi pemerintah yang sangat penting dalam menjaga harta benda daerah dan menegakkan peraturan daerah. Instansi pemerintah seperti ini diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi ketertiban dan ketertiban umum. Efektivitas mereka dalam menyediakan layanan kepada masyarakat diukur dengan penilaian hasil mereka. Penilaian dilakukan tidak hanya untuk membantu melacak sumber daya organisasi, tetapi juga untuk menilai tingkat keberhasilan melalui pemanfaatan sumber daya saat ini dan menemukan area yang perlu diubah. Pertimbangan penting untuk meningkatkan kinerja eksekutif dan kepuasan kerja karyawan adalah evaluasi kinerja. Bagian yang menunjukkan kapasitas aparat Kepolisian Daerah Binjai paling kurang optimal dapat didefinisikan dan diidentifikasi sehingga dapat diambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai penulis melihat bahwa masih ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai seringkali tidak dinilai baik oleh masyarakat dan pimpinan dimana pekerjaan yang dilakukan banyak mendapat respon negatif dari masyarakat. Kurang puasnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai terhadap hasil kerjanya di sebabkan seringnya penambahan beban kerja yang di terima oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana beberapa pegawai

memperoleh tambahan beban kerja untuk mengawasi masyarakat, serta sering terjadi pekerjaan-pekerjaan dadakan.

Selain itu, fenomena yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai adalah belum adanya employee-built organization engagement yang ditunjukkan dengan masih seringnya pegawai kurang mampu dalam melaksanakan tugas kepatuhan Perda, hal ini dibuktikan dengan observasi berulang, penyalahgunaan wewenang (penyalahgunaan kekuasaan), perlakuan tidak adil terhadap pelanggar Daerah dan tindakan indisipliner lainnya, serta tidak konsistennya pegawai dalam melakukan Pekerjaan seperti PKL yang menjamur, pengemis yang merajalela, gadis jalanan, dan pengamen terlarang di daerah terlarang.

Masalah lainnya yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sehingga tidak terwujudnya kepuasan kerja pegawai yaitu pegawai Kurang mampu merespon perkembangan sosial ekonomi masyarakat dimana tempat dia bekerja, pegawai tidak mampu memahami karakter-karakter masyarakat di tempat pegawai bekerja sehingga sering terjadinya konflik.

Ada hal-hal yang perlu diteliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang situasi bisnis saat ini, berdasarkan konteks masalah yang disebutkan di atas.

Oleh karena itu penulis dilibatkan dalam melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh masyarakat dan pimpinan serta pekerjaan yang dilakukan pegawai banyak mendapat respon negatif dari masyarakat.
2. Seringnya penambahan beban kerja yang di terima oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana beberapa pegawai memperoleh tambahan beban kerja untuk mengawasi masyarakat dan sering terjadi pekerjaan-pekerjaan dadakan.
3. Kurang baiknya komitmen organisasi yang di bangun oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari sering kali pegawai kurang mampu melaksanakan tugas-tugas penegakan Peraturan Daerah.
4. Adanya beberapa pegawai kurang mampu menyesuaikan diri pada perubahan-perubahan sosial ekonomi yang terjadi pada lingkungan masyarakat dimana tempat dia bekerja dan beberapa pegawai tidak mampu memahami karakter-karakter masyarakat di tempat pegawai bekerja sehingga sering terjadinya konflik.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah beban kerja yang dilihat dari penambahan pekerjaan diluar dari pekerjaan

utama pegawai dan penambahan pekerjaan dadakan, komitmen organisasi yang dilihat dari konsistensi pegawai dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dengan subjek Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang berstatus pegawai tetap.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
4. Apakah beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

Sasaran yang ingin dicapai dalam laporan ini, sebagaimana diterapkan pada rumusan masalah di atas, adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hipotesis tentang beban kerja, keterlibatan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini diharapkan dapat diungkap sehingga dapat memberikan wawasan informasi dalam hal beban kerja, keterlibatan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini akan mengarah pada pemikiran di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sebagai masukan dan rekomendasi untuk pengembangan sumber daya manusia.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Temuan pengujian dapat digunakan sebagai sumber bukti penambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian eksperimental yang akan dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan faktor yang esensial. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi aktivitas kerja yang sangat diperlukan di perusahaan, seperti malas, perhatian, efisien, dsb, atau memiliki hubungan dengan berbagai mode perilaku.

Menurut (Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang dipertimbangkan dan ketidakpuasan juga berkorelasi dengan tingginya tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan dibandingkan dengan keberhasilan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam sabotase dan kekerasan pasif. '

Menurut (Yulianita, 2017) "Salah satu faktor yang sangat relevan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Ini karena kepuasan kerja dapat memengaruhi tindakan kerja, seperti malas, perhatian, efisien, dll., Atau memiliki hubungan dengan berbagai bentuk perilaku yang sangat penting bagi organisasi".

Munurut (Handoko, 2013) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang digunakan karyawan untuk memandang pekerjaan mereka".

Sedangkan Menurut (Siagian, 2010) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Seseorang yang bertindak karena dia perlu memenuhi kebutuhannya, seperti keinginan untuk bergaul dan berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya dengan mendapatkan insentif (bonus, promosi, dan kenaikan gaji). Namun, karena variabel yang berbeda dapat mempengaruhi hasil usahanya, upaya yang dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya seringkali tidak berjalan sesuai rencana, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2010) yaitu: Karier yang menuntut secara fisik, insentif yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, teman sebaya yang mendukung, dan kecocokan pekerjaan dan kepribadian.

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menikmati pekerjaan yang memberi mereka kemampuan untuk menggunakan bakat dan keterampilan mereka dan memiliki berbagai tugas, kebebasan, dan masukan tentang seberapa baik mereka melakukannya. Karyawan akan merasa kesal dengan pekerjaan sederhana, tetapi mereka tidak senang.

Begitu pula dengan tugas yang terlalu menantang, termasuk pekerjaan yang dianggap sangat sulit dilakukan, dapat membuat pekerja jengkel, kecewa dan tidak puas. Pekerjaan yang menuntut secara psikologis memastikan bahwa

pekerja mampu menyelesaikan segala hambatan yang dapat terjadi yang dapat membuat pekerja puas dan bahagia.

2. Ganjaran yang pantas

Secara umum, sejalan dengan pengorbanan yang mereka lakukan untuk mengeluarkan perasaan, sumber daya, waktu dan kemungkinan menghadapi risiko kerja, pekerja ingin mendapatkan tunjangan yang memadai, termasuk gaji, gaji, insentif dan kemajuan. Jika kompensasi yang diterima proporsional atau cukup, pekerja mungkin akan merasa senang, tetapi apabila ganjaran yang diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Memaknai kondisi kerja sebagai suasana kerja yang relevan dengan kepuasan pribadi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, serta memungkinkan pelaksanaan tugas dengan lebih baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak hanya untuk mendapatkan reward berupa bonus uang, level, tempat atau sekedar ingin berprestasi, tetapi juga membutuhkan kemitraan, sosialisasi atau kontak sosial, ingin dihormati dan diterima oleh orang lain, ingin berbagi informasi dan pengalaman, tawarkan pendapat atau saran, Karenanya, jika ia memiliki teman-teman yang dengan senang hati diajak untuk saling membantu dalam melakukan pekerjaannya masing-masing, seorang karyawan akan merasa puas.

5. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Kesesuaian yang baik antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan seorang pekerja yang lebih bahagia. Intinya, orang yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya (sama dan sebangun) kemudian memiliki kemampuan yang tepat (intelektual, mental, dan sosial) untuk melaksanakan urusan pekerjaannya. Ia juga akan memiliki resiko yang lebih besar untuk berhasil dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga ia memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh kepuasan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis, seperti faktor yang berkaitan dengan psikologi karyawan, termasuk minat, perpindahan pekerjaan, perilaku kerja, kemampuan, dan keterampilan
2. Faktor sosial termasuk faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial antara pekerja, pegawai dan supervisor.
3. Pertimbangan fisik, meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan keadaan fisik karyawan yaitu bentuk pekerjaan, waktu dan lingkungan istirahat, fasilitas kerja, kondisi ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan sebagainya.
4. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kompensasi finansial yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, dan tunjangan.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kebahagiaan kerja di tempat kerja adalah kepuasan dinikmati di tempat kerja dengan menerima pengakuan atas kinerja kerja, penempatan, perawatan dan suasana kerja yang sehat. Karyawan yang memilih untuk merasakan kepuasan kerja di tempat kerja akan lebih mengutamakan pekerjaan mereka daripada remunerasi, padahal remunerasi itu signifikan.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan diluar pekerjaan merupakan kepuasan karir pekerja yang menghargai besarnya remunerasi yang diperoleh dari pekerjaannya diluar pekerjaannya. Remunerasi atau bonus akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja lebih di luar pekerjaan lebih memperhatikan remunerasi daripada hasil tugas mereka.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Campuran kepuasan kerja di dalam dan di luar tempat kerja adalah kepuasan kerja, yang mewakili pandangan mental positif antara remunerasi dan hasil kerja. Pegawai yang lebih memilih perpaduan pemenuhan karir di dalam dan di luar pekerjaan ini akan terpenuhi jika hasil pekerjaan dan remunerasinya setara dan rasional.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur untuk kepuasan kerja sulit untuk ditentukan karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2010) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai menilai komitmen pekerja terhadap pekerjaan, posisi dan organisasi mereka. Loyalitas ini ditunjukkan oleh kemampuan pekerja untuk melindungi dan melindungi perusahaan dari tindakan meremehkan orang yang tidak bertanggung jawab di dalam dan di luar pekerjaan mereka.

2. Kemampuan

Penilai mengukur kualitas dan volume pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh pekerja dari deskripsi pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai mengukur integritas dalam menjalankan peran mereka untuk diri mereka sendiri dan orang lain untuk memenuhi kesepakatan.

4. Kreatifitas

Penilai mengukur keinginan pekerja untuk meningkatkan kecerdasan mereka dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Asesor menentukan kemampuan untuk memimpin, memiliki kepribadian yang positif, dihargai, berwibawa, dan dapat menginspirasi orang lain untuk bekerja secara efisien atau bawahannya.

6. Tingkat Gaji

Agar nyaman, penilai mengukur jumlah kompensasi yang diterima organisasi dan yang diperoleh pekerja harus sejalan dengan hutang karyawan kepada perusahaan.

7. Kompensasi Tidak Langsung

Penilai menentukan pemberian upah yang adil dan memadai kepada pekerja untuk komitmen mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Memberikan organisasi dengan remunerasi atau insentif untuk sumber daya, waktu, ide, dan pencapaian yang ditawarkan oleh karyawan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menentukan para pekerja dapat bersantai di tempat kerja dalam suasana kerja yang sehat.

Sedangkan menurut (Schermerhorn, 2010) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Faktor ini berlaku untuk bagaimana melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan daya tarik. Mungkin juga untuk menggunakan pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.

2. Pengawas (*supervisi*).

Faktor ini mencerminkan sejauh mana atasan mampu menunjukkan minat karyawan, seperti menawarkan bantuan profesional dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.

Mendapatkan pekerja adalah bentuk kepuasan kerja yang paling sederhana. Teman dan tim kerja yang menyenangkan dan membantu dapat mempermudah pekerjaan dengan sukses

4. Kesempatan promosi.

Berkenaan dengan kemampuan pekerja untuk maju di sektor ini. Promosi berbasis senioritas dapat menawarkan kepuasan yang berbeda relatif terhadap promosi berbasis kinerja.

5. Gaji

Ini adalah kompensasi yang diperoleh atas dasar kinerja / tugas bisnis yang dijalankan. Gaji, termasuk pakaian, makanan dan perumahan, digunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan hidup yang memadai untuk dapat menawarkan loyalitas karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan / satuan organisasi dan merupakan hasil dari standar volume dan waktu pekerjaan.

Selain itu, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu pekerjaan / badan organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dan waktu, berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009. Dengan tidak membahayakan diri sendiri maupun masyarakat sekitarnya, setiap pekerja harus bekerja

dengan aman, sehingga perlu dilakukan upaya penyesuaian kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan beban kerja adalah banyaknya hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang dapat menampilkan volume yang dihasilkan pada suatu segmen tertentu oleh sejumlah karyawan (Moekijat, 2010). Melalui sudut pandang analitis dan emosional, jumlah pekerjaan yang mungkin dilakukan oleh perusahaan atau individu pada waktu atau beban kerja tertentu dapat dilihat. Secara obyektif, ini adalah waktu kumulatif yang dihabiskan atau jumlah operasi yang dilakukan. Sedangkan metrik yang digunakan seseorang untuk berkomentar tentang sensasi kewalahan, ukuran beban tugas dan kepuasan kerja, adalah beban kerja secara subyektif. Beban kerja berlebih dipicu oleh beban kerja sebagai penyebab frustrasi.

2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan / penguatan kerangka fungsi organisasi
2. Evaluasi hasil kerja unit, peran dan kinerja operasi.
3. Bahan untuk mengembangkan struktur dan barang untuk fungsi.
4. Fasilitas untuk peningkatan efisiensi kelembagaan.
5. Penyusunan jabatan / organisasi reguler untuk beban kerja,
6. Penyusunan daftar susunan personel atau komponen untuk penilaian eselonisasi jabatan struktural.

Penilaian beban kerja memberi perusahaan banyak insentif. (Cain, 2007) menyatakan bahwa untuk memprediksi efisiensi mesin dan pekerja, pembenaran paling sederhana untuk menghitung beban kerja adalah untuk memenuhi syarat pengeluaran

emosional yang harus dipertahankan dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuan akhir dari langkah-langkah ini adalah untuk mengubah praktik kerja, memperbaiki arsitektur lingkungan kerja, atau menciptakan proses kerja yang lebih andal.

2.1.2.3 Faktor–faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor menurut (Tarwaka, 2014), dan variabel tersebut antara lain:

1. Pengaruh beban kerja eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja termasuk dalam beban kerja eksternal.
2. Beban kerja faktor internal merupakan faktor yang timbul dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat dari reaksi beban kerja luar.

Selain itu, menurut (Hart & Staveland, 2015) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan, komitmen dan efisiensi merupakan tiga faktor utama penentu beban kerja.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Maksud dari aspek ini adalah dengan melakukan analisis terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja maka beban kerja dapat dihitung. Namun, tetap penting untuk memperhitungkan perbedaan manusia.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jenis beban kerja yang secara inheren intuitif mungkin jumlah yang dikeluarkan untuk suatu tugas. Namun, individu tidak akan dapat meningkatkan jumlah komitmennya karena tuntutan pekerjaan telah meningkat.

3. Performansi.

Banyak dari analisis beban kerja berkaitan dengan standar keluaran yang akan dicapai. Namun, matriks beban kerja total tidak dapat diberikan dengan penilaian keluaran saja.

2.1.2.4 Indikator Beban kerja

Menurut Beban kerja adalah “sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau penyelenggara latihan dalam jangka waktu tertentu”. Beban kerja terdiri dari 3 indikator yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menampilkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk proyek yang akan disiapkan, dieksekusi dan dilacak. (*time load*)
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yaitu besarnya usaha mental yang digunakan dalam keberhasilan suatu tugas.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan derajat risiko, ketidakpastian dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang ingin dicapai

Pendapat individu tentang ukuran tujuan pekerjaan yang disediakan untuk diselesaikan pekerjaannya.

1. Kondisi Pekerjaan

Hal ini memerlukan pendapat orang-orang tentang situasi pekerjaan mereka, seperti mudah membuat pilihan selama waktu kerja dan mengatasi insiden yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang ditentukan.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam praktik yang secara khusus terkait dengan manufaktur (waktu lingkaran, atau waktu standar atau waktu dasar).

3. Standar Pekerjaan

Kesan seseorang terhadap tugasnya, seperti pemikiran yang muncul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Partisipasi organisasi adalah situasi di mana karyawan berpihak pada entitas tertentu serta tujuan dan kepentingannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Menurut (Samsuddin, 2018) Sebuah janji (kesepakatan / kontrak) untuk melakukan sesuatu adalah konsep loyalitas perusahaan. Dalam tindakan kita, janji untuk diri kita sendiri atau orang lain diungkapkan. Komitmen adalah penerimaan mutlak, sebagai mentalitas nyata yang bersumber dari karakter seseorang.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah Sebagai kekuatan relatif identitas seseorang dibandingkan dengan keberadaannya sebagai anggota organisasi, hal ini menggambarkan sebagai konstruk yang mempengaruhi aktivitas individu organisasi yang penting untuk diteliti, seperti definisi pemenuhan pekerjaan, partisipasi kerja, pertumbuhan karir, arus keterlibatan, dan intensitas pergantian karyawan. Organisasi suatu lembaga

Menurut (Priansa, 2018) Menunjukkan pengabdian perusahaan adalah identifikasi karyawan dengan persetujuan untuk menyelesaikan misi unit atau misi

organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan organisasi adalah mentalitas atau keaslian hakikat seorang pegawai atau keseriusan seorang pegawai terhadap suatu lembaga yang dimaksudkan untuk dipertahankan dalam organisasi tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Variabel personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penampilan, dll. Faktor kepribadian meliputi integritas profesional, keinginan untuk mendukung perusahaan dari apa yang dilakukan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan kemajuan pekerjaan.
2. Faktor Organisasi, termasuk sensitivitas komitmen organisasi, stabilitas pekerjaan dan penghargaan ekonomi.
3. Pertimbangan relasional, seperti kepercayaan diri yang tinggi, kontak dengan rekan kerja dan bawahan, dan masukan yang konstruktif dari pimpinan atau konsumen.

Selanjutnya (Priansa, 2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. 1. Unsur yang sangat mempengaruhi keterikatan karyawan, kejujuran dan kepuasan kerja, adalah pengalaman kerja yang sehat dan setara. Jika pekerja menghadapi beban kerja yang tinggi, dedikasi perusahaan akan sulit dicapai, tetapi dalam praktiknya keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh eksekutif atau manajer tingkat atas.

2. Karyawan mengharapkan pengaturan kerja timbal balik dengan organisasi, Keamanan Kerja. Perlindungan ketenagakerjaan harus diperhatikan untuk membangun kemitraan di mana pekerja merasa bahwa organisasi, pemimpin, dan administrator perusahaan dapat mendukung upaya mereka.
3. Pengertian organisasi adalah identitas pribadi dengan organisasi. Ketika pekerja memiliki pandangan yang baik terhadap perusahaan, mentalitas ini akan diperkuat.
4. Partisipasi karyawan, karena mereka turut andil dalam mengambil keputusan tentang masa depan perusahaan, pekerja menjadi bagian dari organisasi.
5. Kepercayaan pekerja juga merupakan praktik bersama. Namun, semua pihak harus saling percaya.

2.1.3.3 Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut (Allen, 2009) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

1. *Affective commitment*,
Ini mengacu pada ikatan emosional, identitas, dan keterlibatan pekerja di perusahaan karena keinginan mereka sendiri.
2. *Continuance*
Komitmen, yang didasarkan pada keinginan rasional, adalah komitmen. Dengan kata lain, atas dasar keuntungan dan biaya yang diperoleh tenaga kerja, maka komitmen ini dibentuk. Atau itu menjadi bahan dengan melanjutkan di perusahaan untuk evaluasi apakah akan berkompromi.
3. *Normative commitment*

Ini adalah janji yang difokuskan pada harapan karyawan yang ada. Untuk itu diperlukan pandangan subjektif tentang tugas organisasi. Jadi, terlepas dari kesetiaan, seorang pekerja tetap hidup.

Sedangkan menurut (Katner, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)

Artinya, dedikasi kepada komitmen anggota untuk melanjutkan eksistensi organisasi dan untuk menciptakan individu-individu yang mau berkorban dan berpartisipasi dalam organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Artinya, loyalitas peserta perusahaan sebagai hasil hubungan timbal balik dengan anggota perusahaan lainnya. Hal ini terjadi karena kepercayaan pekerja terhadap prinsip yang diterapkan perusahaan merupakan standar yang berharga.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Artinya, kepatuhan peserta pada prinsip-prinsip perusahaan yang mencakup tindakan yang mereka inginkan. Karena kriteria ini kompeten dan cukup untuk mengarah pada tindakan yang diperlukan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu,

1. Komitmen Afektif

Dedikasi afektif, mengacu pada perasaan emosional staf dan pengakuan serta minat mereka pada grup. Karyawan dengan dedikasi pribadi yang mendalam ingin bekerja dengan perusahaan kapan pun mereka mau.

2. Komitmen Berkelanjutan

Kontribusi konsistensi berkaitan dengan pengukuran biaya keluar dari perusahaan. Ikatan utama antara pekerja untuk melanjutkan di perusahaan difokuskan pada kesetiaan yang berkelanjutan dan mereka harus melakukannya.

3. Komitmen Normative

Rasa tanggung jawab untuk terus bekerja diekspresikan dengan dedikasi normatif. Karyawan dengan tingkat partisipasi normatif yang tinggi percaya bahwa perusahaan masih bersama mereka.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

Kemauan atau motivasi terjadi pada pekerja yang menciptakan kegembiraan atau dorongan untuk berfungsi guna mencapai tujuan secara optimal.

2. Kesetiaan karyawan

Pola pikir mental untuk tetap setia kepada bisnis (universitas), supervisor, dan bawahannya agar dapat lebih mewujudkan efikasi dan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (universitas).

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seseorang yang bangga dengan organisasi sehingga dia bisa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya daripada individu yang tidak berdedikasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.

Dalam sebuah bisnis, lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Sedangkan proses pembuatan di suatu perusahaan tidak dilakukan dalam suasana kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja yang melakukan proses produksi. Suasana kerja yang mencerminkan karyawan akan meningkatkan efisiensi, sebaliknya iklim kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan, serta dapat mencapai tujuan dan prioritas organisasi dalam lingkungan kerja yang bersahabat.

Menurut (Afandi 2018) Ini mencatat bahwa "dunia kecil" adalah bagian dari lingkungan: ruang, tempat kerja, atau rumah tempat kita menghabiskan siang dan malam, dan "alam semesta besar": kota, pedesaan, dan area tempat kita tinggal. terpisah, kedua dunia dapat mempengaruhi kita. Dalam situasi ini, ini adalah tempat kerja untuk mengobrol tentang lingkungan, yang berarti tempat kerja tempat kita bekerja.

Menurut (Septiano 2010) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan" Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan disekitar karyawan. Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, iklim kerja sangat mempengaruhi pekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) "Suasana kerja fisik adalah semua keadaan fisik di kantor yang dapat secara aktif maupun implisit berdampak pada

pekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang ada dalam hubungannya dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan teman sebaya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja adalah segala situasi yang terjadi dalam hubungannya dengan hubungan kerja, semua hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

2.1.4.2 Arti Penting Lingkungan Kerja

Dalam upaya melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, lingkungan kerja berdampak pada pekerja perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi etos kerja karyawan. Suasana kerja yang sehat dan memuaskan pekerja niscaya akan meningkatkan efisiensi karyawan. Sehingga mereka akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan bertanggung jawab. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak optimal bagi pekerja seringkali memungkinkan karyawan untuk beroperasi di area yang kurang tenang, sehingga jumlah kesalahan yang mereka buat akan semakin meningkat.

Seperti yang dikemukakan Menurut (Septiano, 2010) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan” Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan disekitar karyawan. Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, iklim kerja sangat mempengaruhi pekerja.

2.1.4.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Iklim kerja yang sehat dapat memberikan rasa nyaman dan sejahtera serta dapat memudahkan pekerja untuk berfungsi secara maksimal. Karyawan dapat dipengaruhi

secara negatif oleh suasana kerja yang baik. Demikian pula, iklim kerja yang buruk akan menghambat efisiensi pekerja.

Menurut (Tohardi, 2011), Kondisi kerja manajemen yang memerlukan pertimbangan dalam upaya meningkatkan efisiensi karyawan adalah interaksi antara pimpinan dan staf, interaksi sosial antar karyawan, umpan balik dari rekan kerja, emosi dan keadaan kerja.

Faktor-faktor yang menimbulkan risiko kerja berupa cedera atau penyakit akibat kerja sehingga berdampak pada seseorang dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan perannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan seseorang.

Menurut (Sudaryo, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah vektor di mana variasi individu tinggi. Penting juga bagi para pekerja untuk bekerja dalam suasana di mana suhu dikontrol sedemikian rupa sehingga berada dalam kisaran kerja yang sesuai untuk setiap pekerja guna mengoptimalkan efisiensi.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Data dari penelitian suara menunjukkan bahwa rangsangan yang berulang atau dapat diprediksi biasanya tidak menyebabkan penurunan efisiensi kerja, tetapi pengaruh suara yang tidak dapat diprediksi memiliki efek yang merugikan dan mengganggu perhatian pekerja.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Ini dapat menyebabkan tekanan mata dengan operasi di ruangan kecil dan gelap. Kekuatan cahaya yang tepat akan membantu pekerja untuk mempromosikan tugas mereka di tempat kerja. Seringkali, tingkat intensitas cahaya yang tepat bergantung pada usia karyawan. Untuk pekerja yang lebih tua, pencapaian kinerja pada tingkat data yang lebih tinggi lebih baik daripada untuk pekerja yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Fakta bahwa menghirup udara beracun dapat berdampak buruk pada kesehatan pribadi adalah fakta penting. Udara yang tercemar akan mempengaruhi kesehatan pribadi pekerja. Udara yang tercemar dapat menyebabkan sakit kepala, sakit mata, mual, mudah tersinggung, dan depresi di lingkungan kerja.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Polusi dapat dianggap sebagai adanya bau di kantor, karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja, dan bau yang muncul terus-menerus dapat mengganggu pemaparan aroma. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu di kantor adalah dengan menggunakan "AC" dengan benar.

6. Privasi

Dinding, partisi, dan penghalang fisik lainnya memengaruhi kerahasiaan. Banyak pengusaha mencari kerahasiaan yang tinggi dalam pekerjaan mereka (terutama dalam posisi manajerial, di mana privasi dikaitkan dengan status). Namun demikian, sebagian besar pekerja masih mencari kesempatan untuk mengobrol dengan teman-teman, yang terhalang oleh anonimitas yang

meningkat. Di pihak banyak orang, kebutuhan akan privasi tinggi. Di pihak banyak orang, kebutuhan akan privasi tinggi. Privasi mencegah gangguan, yang sangat bermasalah bagi orang yang melakukan aktivitas menantang.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja mengacu pada ukuran ruangan per pekerja, struktur mengacu pada jarak antara orang dan fasilitas. Penataan ruang kerja penting karena sangat mempengaruhi pengalaman sosial. Lebih mungkin bagi orang untuk berkomunikasi dengan orang yang secara fisik dekat. Oleh karena itu, posisi pekerjaan karyawan sering kali memengaruhi detail yang ingin mereka ketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Skala ruang kerja berdampak signifikan pada efisiensi pekerja. Dibandingkan pekerja yang memiliki kantor luas, ruang kerja yang sempit membuat karyawan lebih sulit untuk bepergian yang dapat berakibat pada efisiensi kerja yang lebih buruk.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para ahli, musik dengan nada lembut akan menggugah dan menginspirasi motivasi karyawan agar berfungsi sesuai dengan lingkungan, waktu dan tempat. Karenanya, untuk dinyanyikan di kantor, lagu perlu dipilih secara selektif. Pemutaran musik yang tidak pantas di tempat kerja akan mengganggu perhatian

10. Keamanan di Tempat Kerja.

Pentingnya memperhatikan keselamatan di tempat kerja guna menjaga posisi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman. Faktor keamanan, karenanya, perlu

diwujudkan. Petugas keamanan dapat digunakan untuk salah satu upaya untuk memastikan keselamatan kerja (SATPAM).

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Pentingnya menyediakan alat ukur untuk mengetahui dengan baik bagaimana menciptakan suasana kerja yang nyaman sesuai dengan keinginan pekerja guna menciptakan iklim kerja yang nyaman.

Menurut (Naga, 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja, termasuk layanan dan utilitas yang dapat membantu pekerjaan, semuanya ada di dalam organisasi. Komputer, mesin ketik dan lain-lain, seperti

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Program karyawan semuanya terkait dengan layanan perusahaan untuk staf, seperti ketersediaan tempat ibadah, perawatan kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala bentuk fisik dalam usaha, seperti ruangan, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain-lain.

4. Hubungan Personal

Kemitraan pribadi adalah semua yang terjadi di dalam organisasi sehubungan dengan hubungan karyawan-ke-karyawan, seperti kolaborasi antara pekerja dan supervisor.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

Dari segi pekerjaan, sejalan dengan lingkungan kerja pada umumnya diharapkan suasana santai dan normal. Iklim kerja seringkali mempengaruhi kesiapan dan motivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tentu, ini juga menentukan output yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut.

2. Hubungan Karyawan

Dibutuhkan kerjasama tim dalam sebuah perusahaan, tentunya baik di seksi yang sama maupun antar seksi lainnya. Tentunya dalam situasi ini seorang karyawan harus menjaga hubungan yang baik dengan sesama pekerja, sehingga semua atau sebagian pekerjaan biasanya harus diselesaikan.

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Tentu saja, dalam situasi ini, itu memainkan peran utama dalam operasi organisasi. Banyak item yang terkandung dalam layanan, seperti: gedung, ruang kerja, AC, dan peralatan pendukung lainnya. Tentu saja, ini sangat memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaannya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau keterkaitan dari masalah yang akan digali antara satu definisi dan definisi lainnya. Struktur filosofis ini digunakan untuk menghubungkan atau memperjelas suatu pertanyaan yang akan dieksplorasi secara panjang lebar. Struktur ini bersumber dari penelitian atau filsafat dan digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti..

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bisa jadi jika seseorang menanggung beban kerja yang terlalu berat dan merasa stres, orang tersebut akan frustrasi dengan pekerjaannya. Akibat persaingan yang sangat ketat, beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja lebih mudah merasa lelah dan cemas, yang berarti mereka tidak dapat lagi menghargai pekerjaannya. Bagian pembagian beban kerja kemudian harus disesuaikan dengan skill atau kapabilitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015).

Menurut (Tarwaka, 2014), “beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara persyaratan tugas, lingkungan kerja tempatnya digunakan sebagai tempat kerja, persepsi kerja dan keterampilan perilaku”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yo, 2015) dan (Wijaya, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap orang yang memasuki suatu organisasi pasti membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman pribadi yang membentuk tujuan pekerjaannya, dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama bersama dengan organisasi. Seorang karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan agar dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik. Karyawan yang berkomitmen terhadap tujuan organisasi akan merasa yakin dan yakin bahwa nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan karyawan guna menunjukkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kejelasan tujuan dan kebijakan organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan harus dilaksanakan dengan baik dan benar agar karyawan dapat berkomitmen.

Konsep organisasi organisasi menurut (Samsuddin, 2018) adalah janji untuk melakukan sesuatu. Dalam tindakan kita, komitmen terhadap diri kita sendiri atau orang lain terlihat. Komitmen adalah penerimaan mutlak, sebagai mentalitas nyata yang bersumber dari karakter seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Teresa, 2017) dan (Hartono, 2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Emosi kebosanan dan kebosanan saat bekerja mungkin bisa diminimalisir dengan kesan santai di lingkungan kerja. Kenyamanan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja bagi para pekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan yang dialami karyawan di lingkungan kerja dapat berakibat fatal, seperti penurunan motivasi dan motivasi karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) “Suasana kerja fisik adalah semua keadaan fisik di kantor yang dapat secara aktif maupun implisit berdampak pada pekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang ada dalam hubungannya dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan teman sebaya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja adalah segala situasi yang terjadi dalam hubungannya dengan hubungan kerja, semua hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan, 2015) dan (Sitinjak, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

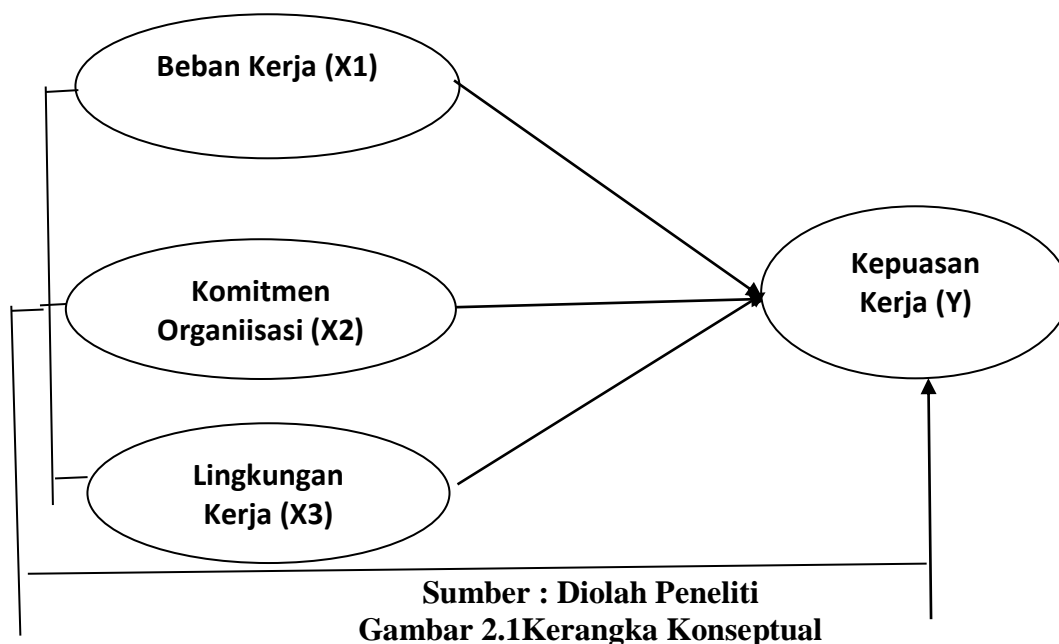
Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu dan bergantung pada pemahaman tentang apa yang dipikirkan seseorang tentang pekerjaannya. Kebahagiaan kerja menurut (Hasibuan, 2014) adalah mentalitas emosional yang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Semangat kerja, profesionalisme, dan kesuksesan kerja mencerminkan sikap ini.

Bisa jadi jika seseorang menanggung beban kerja yang terlalu berat dan merasa stres, orang tersebut akan frustrasi dengan pekerjaannya. Karena persaingan yang sangat ketat, beban kerja yang terlalu tinggi akan membuat pekerja lebih mudah merasa lelah dan khawatir, Nah, agar dia tidak bisa lagi menghargai karirnya. Bagian pembagian beban kerja kemudian harus disesuaikan dengan skill atau kapabilitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015).

Pastinya, seseorang yang memasuki suatu organisasi membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerjanya, Mereka bercita-cita untuk mencapai tujuan bersama bersama dengan organisasi mereka. Seorang karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan agar dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik. Karyawan yang berkomitmen terhadap prioritas perusahaan akan merasa optimis dan menganggap prinsip dan strategi organisasi sesuai dengan tujuan karyawan guna menunjukkan kepuasan kerja. Untuk itu konsistensi prioritas dan kebijakan perusahaan merupakan aspek yang sangat kritis dan perlu dilaksanakan secara memadai dan tepat agar loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat tumbuh.

Emosi kebosanan dan kebosanan saat bekerja mungkin bisa diminimalisir dengan kesan santai di lingkungan kerja. Kenyamanan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja bagi para pekerja. Sebaliknya, rasa frustrasi yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja dapat berakibat fatal yaitu menurunnya semangat kerja karyawan dan mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hubungan-hubungan dan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah interpretasi sementara dari tindakan atau peristiwa yang telah terjadi. Menurut teori (Sugiyono, 2018) rumusan masalah penelitian merupakan solusi sementara, dimana rumusan masalah penelitian dikhususkan dalam bentuk pernyataan

pertanyaan. Solusi sementara dikatakan bahwa hipotesis sebenarnya merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, meskipun terlebih dahulu penting untuk memverifikasi kebenaran hipotesis tersebut dengan analisis data. Berpusat pada batasan yang tercantum di atas dan rumusan masalah, hipotesis dalam analisis ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan analisis ini dilihat dengan cara mendeskripsikan dan berusaha untuk menunjukkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen menjelaskan jenis / metode penelitian yang mendasari penelitian. Metode asosiatif dan kuantitatif digunakan dalam analisis ini.

Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel, masing-masing variabel independen dan variabel dependen, dengan pengaruh atau pengaruh. Kemudian informasi yang diperoleh berbentuk kuantitatif.

Metode asosiatif (Sugiyono, 2018) merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mengevaluasi hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Sugiyono, 2018) Juga dimungkinkan untuk melihat pendekatan kuantitatif sebagai metode ilmiah yang berfokus pada teori optimis, digunakan untuk mempelajari satu kelompok atau survei, untuk mengumpulkan data dengan alat penelitian, untuk menganalisis data kuantitatif / statistik untuk mengevaluasi teori yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja merupakan topik utama yang menjadi variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah beban kerja, keterikatan perusahaan dan lingkungan kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari item atau subjek yang memiliki sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kedua pegawai yang diikutsertakan dalam survei ini dalam populasi di kantor Satpol PP Kabupaten Binjai yang berjumlah 61 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018, hal. 81) sampel merupakan Komponen jumlah dan ciri populasi. Jika populasinya besar, dan sulit bagi peneliti untuk menganalisis apa pun dalam populasi, peneliti dapat menggunakan sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan keuangan, staf, dan waktu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 61 orang.

3.4 Definisi Operasional

Signifikansi organisasi adalah contoh bagaimana ukuran diukur untuk menentukan apakah penghitungan sampel baik atau buruk. Penentuan struktur atau kehidupan yang akan diteliti menjadi variabel yang dapat diamati sesuai dengan (Sugiyono, 2018). Adapun deskripsi organisasi penelitian ini meliputi:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Iklim emosional yang positif atau pesimis di mana karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai pemenuhan karier.

Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No item
1	Pekerjaan itu sendiri	1,2
2	Pengawas (<i>supervisi</i>)	3,4
3	Rekan kerja	5,6
4	Kesempatan promosi	7,8
5	Gaji	9,10

Sumber: (Schermerhorn, 2005)

2. Beban Kerja(X1)

Beban kerja muncul dari keterkaitan antara preferensi kerja, lingkungan kerja yang digunakan sebagai kantor, pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal.

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No Item
1	Beban waktu (<i>time load</i>)	1,2
2	Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>)	3,4
3	Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>)	5,6

Sumber: (Tarwaka, 2014)

3. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah komitmen untuk melakukan sesuatu (kesepakatan / kontrak). Dalam tindakan kita, janji untuk diri kita sendiri atau orang lain diungkapkan.

Tabel 3.4
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	No Item
1	Komitmen Afektif	1,2
2	Komitmen Berkelanjutan	3,4
3	Komitmen Normatif	5,6

Sumber: (Emron, 2018)

4. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar staf yang dapat mempengaruhinya untuk melaksanakan tugas yang didelegasikan.

Tabel 3.5
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Item
1	Suasana kerja	1,2
2	Hubungan karyawan	3,4
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan	5,6

Sumber: (Nitisemito,2010)

Tabel 3.6
Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item
1	Kepuasan Kerja(Y)	Keadaan emosi positif atau negatif di mana pekerja mengalami pekerjaan mereka Sumber : (Handoko, 2013)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengawas (<i>Supervisi</i>) 3. Rekan kerja 4. Kesempatan promosi 5. Gaji Sumber : (Schermenhorn, 2005)	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Beban kerja(X1)	Dan itu hasil dari hubungan antara ekspektasi kerja, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai ruang kerja, pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal. Sumber : (Tarwaka, 2014)	1. Beban waktu (<i>time load</i>) 2. Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 3. Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>) Sumber: (S Tarwaka, 2014)	1,2 3,4 5,6
3	Komitmen Organisasi(X2)	Janji untuk melakukan sesuatu (kesepakatan / kontrak). Dalam tindakan kita, janji untuk diri kita sendiri atau orang lain tercermin Sumber: (Samsuddin, 2018)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Sumber: (Emron, 2018)	1,2 3,4 5,6
4	Lingkungan Kerja (X3)	Apa saja di sekitar staf yang dapat mempengaruhinya untuk melaksanakan tugas yang	1. Suasana kerja 2. Hubungan karyawan 3. Tersedianya	1,2 3,4 5,6

		diberikan kepadanya Sumber: (Septiano, 2010)	fasilitas bagi karyawan Sumber: (Nitisemito,2010)	
--	--	---	--	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Proses angket merupakan suatu metode pengumpulan data melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan secara tertulis kepada seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan tanggapan atau jawaban serta informasi yang dibutuhkan.

Skala likert adalah skala yang digunakan dalam perencanaan. Skala Likert digunakan untuk mengukur perilaku, kepercayaan, dan kepercayaan individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Setiap responden diminta memberikan pendapatnya atas pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut di Pengukurannya:

Tabel 3.7
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Program komputer Program Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) edisi 24.00, terdiri dari pemeriksaan validitas dan reliabilitas, adalah program yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas menggunakan pendekatan “single trial administrasi” dari beberapa angket yang dijawab dan dihitung materi tesnya, yaitu pendekatan satu kali terhadap data instrumen yang tersebar dan tidak menggunakan pendekatan ulangan.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui perbedaannya signifikan atau tidak, harga t hitung perlu dibandingkan dengan harga t tabel. Jika t tabel lebih besar dari t tabel maka selisihnya signifikan, sehingga instrumen dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Melihat nilai probabilitas dari koefisien korelasi merupakan kondisi benar atau tidaknya suatu objek instrumen. Menurut (Sugiyono, 2018), dengan membandingkan nilai t dengan t tabel maka dilakukan pengujian penting. Jika t hitung bernilai positif lebih besar dari t tabel, maka item query atau prediktor dinyatakan benar. Dengan cara lain dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan tingkat signifikan (α) yang ditentukan oleh peneliti. Jika nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 maka item instrumen valid, jika nilai sig (2 tailed) ≥ 0.05 maka item instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.514 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.514 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.690 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.762 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.265 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.740 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.726 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.741 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.599 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.605 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Beban Kerja (X1)	X1	0.863 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.733 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.882 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.892 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.697 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.736 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Komitmen Organisasi (X2)	X1	0.686 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.748 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.623 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.789 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.644 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.365 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0.665 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.689 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.665 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.619 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.606 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.460 > 0.256	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa semua item yang disampaikan kepada responden adalah benar.

Selain itu, jika hasil $\text{Alpha} > 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut, maka dikatakan akurat untuk mengukur efisiensi instrumen dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- S_t = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Instrumen penelitian akan semakin baik jika nilai reliabilitas mendekati 1. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa derajat reliabilitas instrumen tes sudah cukup karena mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.827	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.886		Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.723		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.649		Reliabel

Sumber :SPSS24.00

Dari hasil di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen tes sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel yang dianalisis telah diklarifikasi atau diberikan oleh item pernyataan dari masing-masing variabel atau, dengan kata lain, alat tersebut akurat atau dapat diandalkan.

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data kuantitatif merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data merupakan upaya untuk mencari dan

berkoordinasi secara terus menerus untuk memperkuat pemahaman tentang kasus-kasus yang sedang diselidiki oleh para ulama dan memberikan kesimpulan kepada orang lain. Sementara itu, penting untuk terus berupaya mencari akal untuk meningkatkan kesadaran ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menjelaskan beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja periode sebelumnya yang meningkat atau menurun. Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel dependent (kepuasan kerja)

α = Konstanta

β = Koefesien Regresi

X1 = Variabel independent (beban kerja)

X2 = Variabel independent (komitmen organisasi)

X3 = Variabel independent (lingkungan kerja)

ε = Standart Error

Dalam statistik, penggunaan analisis regresi harus bebas dari asumsi klasik. Pada uji normalitas, uji multikolinear, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi digunakan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2013) Tujuan dari uji Asumsi klasik adalah untuk melihat apakah model yang benar adalah model regresi yang digunakan dalam penelitian. Jika model tersebut merupakan model yang berhasil, maka temuan dari analisis regresi cocok sebagai pedoman pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah fungsional. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi merupakan kriteria untuk uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Pengecekan normalitas data dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang teratur dalam model regresi atau tidak. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data meluas sepanjang garis diagonal dan mengasumsikan jalur garis diagonal, maka data tersebut tampak teratur dalam model analisis regresi.

Dengan analisis grafik, cara untuk mendeteksi apakah residual memiliki distribusi yang teratur atau tidak. Visualisasi grafik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencari normalitas menggunakan diagram histogram dan plot probabilitas. Menurut (Ghozali, 2013) Untuk mengaitkan data observasi dengan distribusi yang mirip dengan distribusi normal, digunakan grafik histogram. Kemudian, untuk menyamakan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal, digunakan peta probabilitas.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Fungsi Multikolonieritas mencoba untuk menguji apakah korelasi antara variabel independen diamati oleh model regresi.(Ghozali, 2013) Tidak ada hubungan antara variabel independen yang terlihat dengan model regresi yang berhasil. Variabel tidak ortogonal bila ada hubungan variabel independen. Variabel ortogonal memiliki arti bahwa dalam variabel bebas, variabel tersebut tidak menunjukkan nilai nol.

Menurut (Ghozali, 2013) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier variabel bebas dengan kondisi sebagai berikut sangat mudah diakses:

- 1) Terjadi masalah multikolinearitas yang ekstrim jika nilai resistansi $<0,5$ atau nilai faktor inflasi (VIF) > 10 .
- 2) Tidak terdapat multikolinieritas yang ekstrim jika nilai resistansinya $> 0,5$ atau nilai faktor inflasi (VIF) <10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Ukuran yang menguji apakah semua hasil dalam model regresi linier memiliki ketidaksamaan dalam varians residual. Penelitian ini merupakan salah satu ukuran asumsi konvensional yang akan dilakukan pada regresi linier.

Menurut (Ghozali, 2013) Sebuah plot hamburan antara ZPRED dan SRESID digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu pada scatter plot dan terdistribusi di atas dan di bawah garis Y nol, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2013) Hipotesis dalam rumusan masalah penelitian merupakan tebakan atau jawaban tentatif atas suatu pertanyaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diperoleh dengan cara memprediksi penelitian sebelumnya sebagai pedoman untuk menunjukkan bahwa pengujian hipotesis berguna untuk memutuskan apakah hipotesis mempengaruhi Y secara parsial atau simultan antara X1, X2, X3. Ada dua jenis koefisien yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji f.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik menunjukkan seberapa besar varians dikompensasikan secara independen oleh variabel independen. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Jika nilai konteks $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh variabel dependen antara satu variabel independen (Ghozali, 2013).

Kriteria yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H₀diterima : jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha$ 5%

H₀ditolak : jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$ 5%

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F menunjukkan kapan variabel independen dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel independen atau independen yang digunakan dalam model. Standar signifikansi 5 persen digunakan untuk melakukan pengujian ini. Jika besarnya signifikansi $f < 0,05$, artinya semua variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% dengan kriterian sebagai berikut :

Hoditerima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau nilai sig $> \alpha 5\%$

Hoditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai sig $< \alpha 5\%$

Apabila terjadi kesepakatan, maka harus diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap model regresi berganda yang diperoleh, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada waktu yang bersamaan.

3.6.4 Koefisien Detirminasi

Koefisien determinasi (R^2) Ukur sejauh mana potensi model diklarifikasi untuk memahami varians variabel independen. Nilai yang kecil antara nol dan satu (R^2) merupakan nilai koefisien keputusan yang artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen berkurang (Ghozali, 2013).

Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai adjusted R-square yang terdapat pada hasil pengolahan spss. Perhitungan dasar adalah R-Square atau koefisien keputusan yang juga digunakan untuk mengevaluasi konsistensi suatu persamaan garis regresi (Ghozali, 2013) Ringkasan kesesuaian variabel independen saat mengestimasi variabel dependen diberikan oleh nilai R-Square.

Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai R-Square (R^2) yang menunjukkan seberapa besar varians pada variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen tersebut, guna mengetahui pendekatan prediksi mana yang memberikan hasil yang lebih baik. (Ghozali, 2013), Nilai R^2 yang kecil berarti kekuatan variabel independen untuk menggambarkan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mirip dengan nilai satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang digunakan untuk mengestimasi varians dalam variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Semakin tinggi koefisien keputusan, semakin besar potensi semua variabel independen untuk menggambarkan varians variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai satpol PP Kota Binjai sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Perlu dipahami dari ketentuan analisis skala likert pada tabel di atas bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam pengukuran variabel. Dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab kuesioner penelitian, beban 5 diberi skor tertinggi dan nilai 1. diberi skor terendah. Untuk membantu hal-hal berikut ini dengan lebih baik, penulis menyediakan tabel hasil skor responden hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

4.1.2 Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran angket, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat hasil tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	56	93,33
Perempuan	4	6,67
Total	60	100

Sumber : Data Diiolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 56 orang (93,33%) dan perempuan 4 orang (6,67%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Tabel 4.3
Berdasarkan Usia

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
<30 Tahun	1	1,66
30-39 Tahun	9	15,00
40-50 Tahun	34	56,67
>50 Tahun	16	26,67
Total	60	100

Sumber : Data Diiolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah usia di bawah 30 tahun sebanyak 1 orang (1,66%), usia 30-39 tahun sebanyak 9 orang (15%), usia 40-50 tahun sebanyak 34 orang (56,67%) dan usia >50 tahun sebanyak 16 orang (26,67%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah usia 40-50 tahun.

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA	42	70,00
S1	15	25,00
S2	3	5,00
Total	60	100

Sumber : Data Diiolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan usia, responden penelitian ini adalah tamatan SMA sebanyak 42 orang (70,00), S1 sebanyak 15 orang (25,00%) dan S2 sebanyak 3 orang (5,00%) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tamatan S1.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.0%	49	81.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	60	100%
2	9	15.0%	49	81.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	60	100%
3	8	13.3%	44	73.3%	7	11.7%	1	1.7%	0	0%	60	100%
4	11	18.3%	38	63.3%	9	15.0%	2	3.3%	0	0%	60	100%
5	16	26.7%	44	73.3%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
6	11	18.3%	36	60.0%	10	16.7%	3	5.0%	0	0%	60	100%
7	11	18.3%	40	66.7%	7	11.7%	2	3.3%	0	0%	60	100%
8	14	23.3%	34	56.7%	9	15.0%	3	5.0%	0	0%	60	100%
9	13	21.7%	44	73.3%	1	1.7%	2	3.3%	0	0%	60	100%
10	10	16.7%	32	53.3%	16	26.7%	2	3.3%	0	0%	60	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden Instansi telah menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilannya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 81.7%
2. Jawaban responden Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 81.7%
3. Jawaban responden tentang Atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%
4. Jawaban responden Sikap atasan yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang 63.3%
5. Jawaban responden Rekan kerja saya dikantor menyenangkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%
6. Jawaban responden tentang Pegawai merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang 60.0%
7. Jawaban responden Instansi yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada pegawainya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 66.7%
8. Karena banyaknya cara untuk memajukan atau menumbuhkan karir, jawaban responden tentang pekerja merasa senang bekerja disini, mayoritas responden setuju yaitu sebanyak 34 orang 56,7 persen setuju.
9. Jawaban responden Pegawai merasa puas apabila instansi memberikan gaji yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%

10. Jawaban responden tentang Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa puas pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang 53.3%

4.1.3.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel beban kerja yang dirangkum dalam tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18.3 %	40	66.7 %	7	11.7 %	2	3.3 %	0	0 %	60	100 %
2	14	23.3 %	34	56.7 %	9	15.0 %	3	5.0 %	0	0 %	60	100 %
3	10	16.7 %	41	68.3 %	7	11.7 %	2	3.3 %	0	0 %	60	100 %
4	12	20.0 %	35	58.3 %	9	15.0 %	4	6.4 %	0	0 %	60	100 %
5	13	21.7 %	44	73.3 %	1	1.7 %	2	3.3 %	0	0 %	60	100 %
6	13	21.7 %	45	75.0 %	0	0 %	2	3.3 %	0	0 %	60	100 %

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pegawai sering melakukan pekerjaan tambahan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang 66.7%
2. Jawaban responden Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan pemimpin mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang 56.7%
3. Jawaban responden tentang Pegawai lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang 68.3%

4. Jawaban responden Pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai jenuh dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang 58.3%
5. Jawaban responden Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%
6. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai mudah cepat emosi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang 75.0%

4.1.3.3 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel 4.7 sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21.7%	4	73.3%	1	1.7%	2	3.3%	0	0%	60	100%
2	10	16.7%	3	53.3%	1	26.7%	2	3.3%	0	0%	60	100%
3	8	13.3%	4	18.0%	3	5.0%	0	0%	0	0%	60	100%
4	12	20.0%	3	63.3%	2	3.3%	8	13.3%	0	0%	60	100%
5	12	20.0%	3	60.0%	8	13.3%	4	6.7%	0	0%	60	100%
6	9	15.0%	4	81.7%	2	3.3%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%

2. Jawaban responden merasa menjadi bagian keluarga pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang 53.3%
3. Jawaban responden tentangsulit meninggalkan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai Hal ini terjadi ketika sebagian besar responden menerima bahwa sebanyak 49 orang 81,7 persen takut tidak mendapatkan lowongan kerja di mana pun.
4. 4. Jawaban responden Terlalu mengganggu saya untuk keluar dari Polsek Binjai Kota, dengan mayoritas responden menerima bahwa 63,3 persen dari 38 orang setuju.
5. Jawaban responden merasa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ini telah banyak berjasa bagi hidup saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang60.0%
6. Jawaban responden tentangmerasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ini mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang 81.7%

4.1.3.4 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No .	JawabanX3											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	26.7 %	4 4	73.3 %	0	0%	0	0%	0	0%	60	100 %
2	11	18.3 %	3 8	63.3 %	9	15.0 %	2	3.3%	0	0%	60	100 %
3	16	26.7	4	73.3	0	0%	0	0%	0	0%	60	100

		%	4	%							%	
4	14	23.3 %	3 4	56.7 %	9	15.0 %	3	5.0%	0	0%	60	100 %
5	13	21.7 %	4 4	73.3 %	1	1.7%	2	3.3%	0	0%	60	100 %
6	13	21.7 %	3 7	61.7 %	1 0	16.7 %	0	0%	0	0%	60	100 %

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

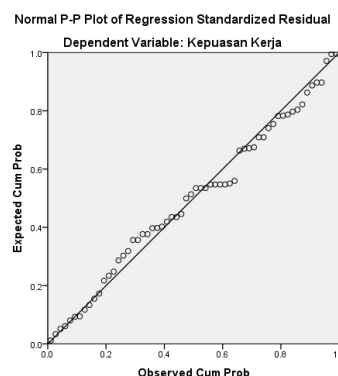
1. Jawaban responden tentang Suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%
2. Jawaban responden suasana Iklim tempat kerja sangat positif sehingga saya bisa bekerja lebih banyak, sebanyak 38 orang 63,3 persen setuju dengan mayoritas responden.
3. Tanggapan responden terhadap hubungan antar rekan kerja yang memungkinkan saya untuk bekerja dan melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi, mayoritas responden menerima yaitu sebanyak 44 orang yaitu 73,3 persen.
4. Jawaban responden saya adalah menyesuaikan diri dengan pekerjaan lengkap yang belum pernah dilakukan dalam praktik masyarakat. Mayoritas responden setuju dan sebanyak 34 orang 56,7 persen setuju.
5. Jawaban responden Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sudah cukup lengkap dan memadai mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang 73.3%
6. Jawaban responden tentang Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan saat keluar mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang 61.7%

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji kelulusan kendala linier atau uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi berganda. Tujuan dari dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Standar di sini menyiratkan bahwa ia memiliki distribusi data yang normal. Distribusi teratur data dengan mean dan standar deviasi yang sama menjadi kriteria teratur tidaknya data tersebut. Jadi pada dasarnya ada kondisi berikut untuk inferensi klasik.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi terdistribusi secara natural, termasuk variabel dependen dan variabel independen.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik p-plot normal dapat dilihat pada gambar di atas bahwa pola grafik normal dilihat dari titik-titik yang tersebar sepanjang garis diagonal dan sebarannya sesuai dengan jalur garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa asumsi normalitas telah dipenuhi oleh model regresi.

4.1.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas mencoba untuk menguji apakah hubungan yang jelas antara variabel independen (bebas) ditemukan oleh model regresi. Multikolonieritas harus bebas dari model regresi yang berhasil atau tidak ada hubungan antara variabel bebas (bebas). Dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 5, Anda dapat melihat uji multikolonieritas.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolonieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.914	2.206		1.321	.192		
	Beban Kerja	.443	.102	.373	4.348	.000	.314	3.181
	Komitmen Organisasi	.478	.126	.317	3.777	.000	.327	3.060
	Lingkungan Kerja	.617	.118	.350	5.248	.000	.520	1.924

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

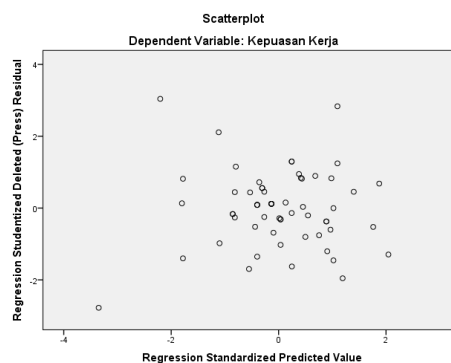
Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.387 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.581 < 5$. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.189 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.291 < 5$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.298 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar

$3.358 < 5$. Terdapat nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 5 dari masing-masing variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada analisis ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians dari satu residual observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian sisa konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, itu disebut homoskedastisitas, dan itu disebut heteroskedastisitas jika berbeda. Pada kondisi varian error model regresi, terdapat banyak pendekatan untuk menguji ada tidaknya skenario heteroskedastisitas. Bentuk peta (Scatterplot Diagram) akan digunakan dalam analisis ini.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa data (titik) yang tersebar secara seragam di atas dan di bawah garis nol tidak berkumpul dalam satu posisi dan tidak membentuk urutan tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. ada dalam uji regresi ini.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh interaksi antara variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda

dengan mengevaluasi hasil dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen dalam analisis ini ada dua yaitu, beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerjadan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	2.206		1.321	.192
	Beban Kerja	.443	.102	.373	4.348	.000
	Komitmen Organisasi	.478	.126	.317	3.777	.000
	Lingkungan Kerja	.617	.118	.350	5.248	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -2,914
2. Beban Kerja = 0,443
3. Komitmen Organisasi = 0,478
4. Lingkungan Kerja = 0,617

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,914 + 0,443X_1 + 0,478X_2 + 0,614X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 2,914 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kepuasan kerja adalah sebesar 2,914

2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,443 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,443 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,478 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,614 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,614 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai potensi masing-masing variabel independen. Alasan lain untuk uji t adalah untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan terhadap variabel dependen sebagian atau sebagian (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.914	2.206		1.321	.192
	Beban Kerja	.443	.102	.373	4.348	.000

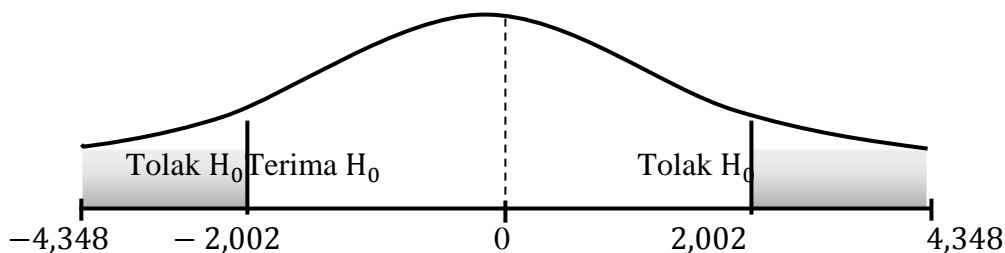
	Komitmen Organisasi	.478	.126	.317	3.777	.000
	Lingkungan Kerja	.617	.118	.350	5.248	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah beban kerja memiliki dampak individu (parsial) terhadap hubungan kepuasan kerja yang besar atau tidak penting. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tahap alpha = 0,05 dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah 2,002 $t_{hitung} = 4,348$ dan $t_{tabel} = 2,002$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

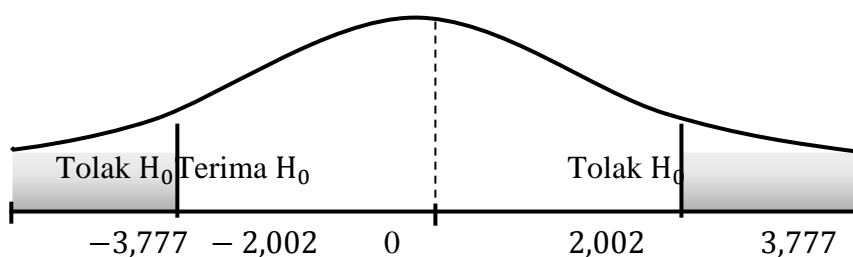
H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4,348 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasai (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah partisipasi organisasi memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kepuasan karyawan secara independen (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $2,002$ $t_{hitung} = 3,777$ dan $t_{tabel} = 2,002$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

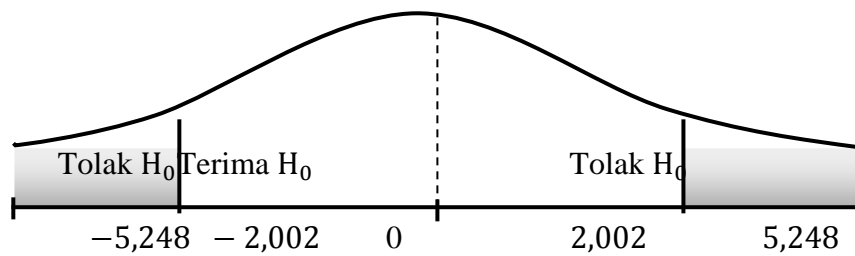
H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah $3,777$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar $2,002$ dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kepuasan kerja secara mandiri (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $2,002$ $t_{hitung} = 5,248$ dan $t_{tabel} = 2,002$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,248 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

4.1.6.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji regresi F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel dependen sekaligus (Y). Temuan berikut diperoleh berdasarkan hasil analisis data untuk program SPSS versi 24:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

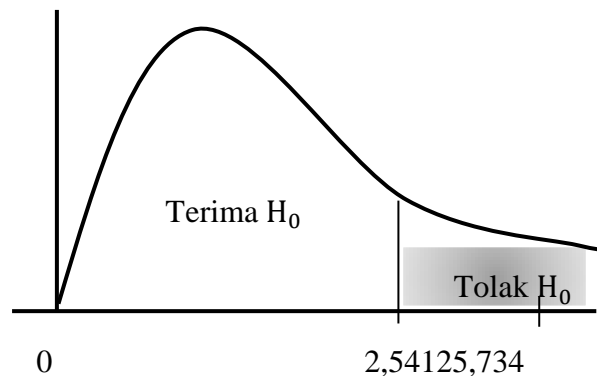
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.840	3	256.280	125.734	.000 ^b
	Residual	114.143	56	2.038		
	Total	882.983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 60 - 3 - 1 = 56$$

$$F_{\text{hitung}} = 125,734 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 2,54$$



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,734 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,54. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($125,734 > 2.54$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien keputusan digunakan untuk melihat apakah perbedaan nilai variabel dependen dipengaruhi oleh nilai variabel independen. Koefisien keputusan berada antara 0 dan 1. Semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai R-square hampir sama dengan satu. Hasil metodologisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.864	1.42768
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.871 \times 100\%$$

$$= 87,1\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.871 yang berarti 87,1 dan hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 87,1% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 87,1\% = 12,9\%$. hal ini menunjukkan 12,9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

Temuan penelitian ini mengacu pada hasil penelitian tentang kesesuaian hipotesis, keyakinan dan penelitian sebelumnya yang diberikan oleh hasil penelitian sebelumnya dan kecenderungan perilaku yang perlu dicapai untuk menyelesaikan hal tersebut. Dalam interpretasi hasil laporan ini, ada tiga komponen kunci yang akan dibahas, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis

secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4,348 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima)menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai satuabn polisi pamong praja Kota Binjai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan poenambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kinerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Persaingan dari modal mental yang terbatas adalah beban kerja. Keharusan melaksanakan dua atau tiga tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan menjadi salah satu penyebab efisiensi beban kerja berkurang.

Bisa jadi jika seseorang menanggung beban kerja yang terlalu berat dan merasa stres, orang tersebut akan frustasi dengan pekerjaannya. Akibat persaingan yang sangat ketat, beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja lebih cepat merasa lelah dan khawatir, yang berarti mereka tidak dapat lagi menghargai pekerjaannya.

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: Beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari hubungan ekspektasi pekerjaan, lingkungan operasi yang digunakan sebagai tempat kerja, pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yo, 2015) dan (Wijaya, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,777 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai akan semakin meningkat, dimana dengan komitmen pegawai yang tinggi tinggi akan lebih mencintai pekerjaannya dan enggan meninggalkan pekerjaannya, sehingga akan merasakan kepuasan kerja.

Setiap orang yang memasuki suatu organisasi pasti membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman pribadi yang mempengaruhi tujuan pekerjaannya, dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama bersama dengan organisasi. Seorang karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan agar dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik. Karyawan yang berkomitmen terhadap prioritas perusahaan akan merasa optimis dan menganggap prinsip dan strategi organisasi sesuai

dengan tujuan karyawan guna menunjukkan kepuasan kerja. Untuk tujuan ini, konsistensi dalam tujuan dan strategi organisasi merupakan pertimbangan yang sangat penting dan harus diterapkan secara memadai dan akurat agar pekerja dapat diterapkan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh.

Menurut (Samsuddin, 2018) Sebuah janji (kesepakatan / kontrak) untuk melakukan sesuatu adalah konsep loyalitas perusahaan. Dalam tindakan kita, janji untuk diri kita sendiri atau orang lain diungkapkan. Komitmen adalah penerimaan mutlak, sebagai mentalitas nyata yang bersumber dari karakter seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Teresa, 2017) dan (Hartono, 2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,248 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin besar lingkungan kerja maka akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan untuk dilaksanakan, sehingga akan tercipta rasa kepuasan kerja dalam pekerjaan, dimana situasi yang terjadi berhubungan dengan

hubungan kerja karyawan, Baik hubungan sosial maupun hubungan dengan sesama pekerja, atau hubungan dengan manajer, akan membangun rasa kepuasan dalam pekerjaannya sehingga staf akan senang dengan pekerjaannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) mengatakan bahwa Kondisi aktual di tempat kerja yang dapat secara aktif maupun implisit berdampak pada pekerja adalah lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang ada dalam hubungannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan teman sebaya atau hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan, 2015) dan (Sitinjak, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,734 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,54. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($125,734 > 2.54$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang di berikan terhadap pegawai dengan sesuai kemampuan pegawai tersebut dan diikuti oleh

komitmen pegawai yang tinggi serta lingkungan kerja yang harmonis berupa hubungan anatar pegawai dan hubungan dengan masyarakat maka kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu dan bergantung pada pemahaman tentang apa yang dipikirkan seseorang tentang pekerjaannya. Pemenuhan pekerjaan merupakan mentalitas emosional, menurut (Hasibuan, 2014) yang menikmati dan menikmati pekerjaannya. Semangat kerja, profesionalisme, dan kesuksesan kerja mencerminkan sikap ini.

Bisa jadi jika seseorang menanggung beban kerja yang terlalu berat dan merasa stres, orang tersebut akan frustrasi dengan pekerjaannya. Akibat persaingan yang sangat ketat, beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat pekerja lebih mudah merasa lelah dan cemas, yang berarti mereka tidak dapat lagi menghargai pekerjaannya. Bagian pembagian beban kerja kemudian harus disesuaikan dengan skill atau kapabilitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015).

Setiap orang yang memasuki suatu organisasi pasti membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman pribadi yang mempengaruhi tujuan pekerjaannya, dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama bersama dengan organisasi. Seorang karyawan harus memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan agar dapat bekerja sama dan bekerja dengan baik. Karyawan yang berkomitmen terhadap prioritas perusahaan akan merasa optimis dan menganggap prinsip dan strategi organisasi sesuai dengan tujuan karyawan guna menunjukkan kepuasan kerja. Untuk itu konsistensi prioritas dan kebijakan perusahaan merupakan aspek yang sangat kritis dan perlu

dilaksanakan secara memadai dan tepat agar loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat tumbuh.

Emosi kebosanan dan kebosanan saat bekerja mungkin bisa diminimalisir dengan kesan santai di lingkungan kerja. Kenyamanan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja bagi para pekerja. Sebagai perbandingan, rasa frustrasi yang dialami pekerja di lingkungan kerja dapat berakibat fatal, seperti penurunan semangat kerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan di tempat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Secara simultan beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

a. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam penambahan beban kerja pemimpin agar memperhatikan kemampuan kerja setiap pegawainya.
2. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai agar lebih meningkatkan komitmennya dalam bekerja.

3. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai agar lebih memahami lingkungan kerja guna terciptanya hubungan yang harmonis baik antar pegawai maupun terhadap masyarakat.
4. Diharapkan pemimpin Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alamsyah. (2012). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Allen, N.J.,& Meyer J.P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63(1), 1-18.
- Amilin, R. D. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI* ,12(1), 13-24.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal MODUS*, 27(2), 141-162.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- De Stefano, T.J., Henry, C., Megan G., & Thomas P. (2006). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psycology*, 1(1), 1-8.
- Emron, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2013). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hart.,& Staveland .(2015). *The Workload*. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Hartono, B, Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow. *Jurnal AGORA*, 1(1), 1-8.

- Kanter, R.M. (2008). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms of academy in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Moekijat.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*.Bandung :Penerbit : Mandar Maju.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar*. Makassar: KKSDA.
- Nitisemito, A. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nurandini, A.,& Lataruva, E.(2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11(1), 1-15.
- Permendagri Nomor 12 tahun 2008
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schermerhorn, J. J. R. (2010). *Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Septianto, D.(2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, 1(1), 1-25.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011).*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162-168.
- Sofyanti, N., Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, 1(2), 94-116.
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Teresa, R., & Evienina, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers In Management*, 9(1), 113-122.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Undang - undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009
- Utaminingsih. (2014). *Perilaku Organisasi (Kajian Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjohjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 16(1), 1-9.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA*, 6(2), 1-5.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149-1165.
- Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Adminika*, 3(1), 1-15.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

1. Nama : **ROSIDA SEMBIRING, S.E**
2. Tempat Tanggal Lahir : Medan, 09 September 1975
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Jln. Marindal Gg. Siaga No. 83
Kel. Harjosari II Kec. Medan Amplas
Kota Medan
7. No Hp : 081375407452
8. Email : rosidasembiring55@gmail.com

Keluarga

1. Ayah : Alm. H. Selamat Sembiring
2. Ibu : Hj. Dahliana Br. Sitepu
3. Suami : Alm. Ridcat Oloan Hutagaol
4. Anak : -

Pendidikan

1. SD Impres 104211 Medan
2. SMP Negeri 20 Medan
3. SMA Negeri 5 Medan
4. Fakultas Ekonomi Akuntansi STIE Harapan Medan
5. Pascasarjana Magister Manajemen UMSU