

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. TELKOM INDONESIA TBK, KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : ANNISA UWAIDAH HAMDANI  
NPM : 1705160294  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 2 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANNISA UWAIDAH HAMDANI  
NPM : 1705160294  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : P-ENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

(H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si)

**Penguji II**

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.M)

**Pembimbing**

(WILLY YURNANDAR, SE., M.Si)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

**Sekretaris**



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ANNISA UWAIIDAH HAMDANI  
N.P.M : 1705160294  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK, KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANNISA UWAI DAH HAMDANI  
NPM : 1705160294  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK, KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf	Keterangan
06 21			
08	TEORI TAMBAH, PENELITIAN TERDAHULU DI KERANGKA KONSEPTUAL PERBAIKI GAMBAR KERANGKA KONSEPTUAL		
	PERBAIKI POPULASI DAN SAMPEL PERBAIKI TEKNIK ANALISIS DATA		
	TAMBAHAN REFERENSI MENDELYKAN		
	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU		

Medan, Agustus 2021

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Uwaidah Hamdani  
NPM : 1705160294  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK  
KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2021

Saya yang menyatakan



**ANNISA UWAI DAH HAMDANI**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA TBK, KOTA MEDAN**

**Annisa Uwaidah Hamdani**

Program Studi Manajemen

[annisauwaidah@gmail.com](mailto:annisauwaidah@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan dan untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Assosiatif. Pendekatan Assosiatif adalah suatu pendekatan penelitian di mana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan yang berjumlah 30 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang. Dan yang diterima dalam Responden berjumlah 30 Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika Beban kerja meningkat maka Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan meningkat. Jika Lingkungan kerja meningkat maka Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan meningkat. Jika beban kerja dan lingkungan kerja meningkat maka Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan meningkat.

**Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. TELKOM INDONESIA TBK, MEDAN CITY

**Annisa Uwaidah Hamdani**

Management Study Program

[annisauwaidah@gmail.com](mailto:annisauwaidah@gmail.com)

The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City and to find out the work environment on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City. The approach in this research is to use the associative approach. Associative approach is a research approach in which to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable). The population in this study were employees at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City, totaling 30 people. The sample in this study amounted to 30 people. And received in the respondents amounted to 30 employees at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City. Based on the results of the study, it can be concluded that if the workload increases, the job satisfaction of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City is increasing. If the work environment increases, the job satisfaction of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City is increasing. If the workload and work environment increase, the job satisfaction of employees at PT. Telkom Indonesia Tbk, Medan City is increasing.

**Keywords: workload, work environment and employee job satisfaction**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis 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.

Proposal ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih membutuhkan kritik dan saran, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya proposal ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :



1. Kedua Orangtua Penulis ayah Hamdani S.Sos dan ibu Azizah yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si. DR selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya proposal ini.
9. Bapak dan ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, Maret 2021

Penulis

**ANNISA UWAIHAH HAMDANI**  
**NPM : 1705160294**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian kepuasan kerja .....	10
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja .....	12
2.1.1.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	13
2.1.1.4 Indikator kepuasan kerja .....	14
2.1.2 Beban Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian beban kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi beban kerja .....	16
2.1.2.3 Dampak kelebihan beban kerja .....	17

2.1.2.4 Indikator beban kerja .....	18
2.1.3 Lingkungan kerja .....	19
2.1.3.1 Pengertian lingkungan kerja .....	20
2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	21
2.1.3.3 Indikator lingkungan kerja .....	22
2.2 Kerangka Konseptual .....	23
2.3 Hipotesis .....	27
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	29
3.2 Definisi Operasional .....	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.7 Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	39
4.1.1 Deskripsi Data .....	39
4.1.2 Asumsi Klasik .....	50
4.1.3 Regresi Linier Berganda .....	54
4.1.4 Uji Hipotesis .....	55
4.1.5 Koefisien Determinasi .....	58
4.2 Pembahasan .....	59

<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	25
Gambar 2-2 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	26
Gambar 2-3 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	27
Gambar 4-1: Grafik Normalitas Data .....	51
Gambar 4-2 : Pengujian Heteroskedastisitas .....	53



## DAFTAR TABEL

Tabel 3-1 Indikator Kepuasan Kerja .....	29
Tabel 3-2 Indikator Beban Kerja .....	30
Tabel 3-3 Indikator Lingkungan Kerja .....	30
Tabel 3-4 Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3-5 Skala Likert .....	33
Tabel 4-1 Skala Pengukuran Likert .....	39
Tabel 4-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 4-6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	42
Tabel 4-7 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	43
Tabel 4-8 Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X1) .....	45
Tabel 4-9 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	48
Tabel 4-10 Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4-11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	54
Tabel 4-12 Uji t Variabel X1 terhadap Y .....	55
Tabel 4-13 Uji t Variabel X2 terhadap Y .....	56
Tabel 4-14 Uji F .....	57
Tabel 4-15 Uji Determinasi .....	59

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mengelola karyawan adalah salah satu kunci sukses sebuah organisasi bisnis. Kewajiban manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang upaya yang memungkinkan untuk dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan pertimbangan penting untuk membuat karyawan setia dan gigih dalam sebuah perusahaan.

Karyawan adalah salah satu sumber daya penting perusahaan. Meskipun mempunyai sarana dan prasarana yang baik, tetapi jika perusahaan tidak mempunyai karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik maka akan mempersulit perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Peran karyawan di dalam perusahaan adalah faktor yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau industri. Jika karyawan tersebut berkinerja baik, maka dapat memacu perusahaan untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya, jika karyawan menurun, maka bisa berbahaya bagi perusahaan. Menurut (L. N. Sitinjak, 2018) perusahaan harus bisa merefleksikan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ada usaha yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Hal ini akan semakin mendukung peningkatan efisiensi kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Setiap karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan umpan balik yang positif jika perusahaan bisa memaksimalkan pemberdayaan karyawan. Adanya umpan balik yang positif melambangkan karyawan puas dengan apa yang diperolehnya di posisi dia bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Menurut (Noor, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan perbedaan antara eskpektasi dengan fakta yang didapat. (Wibowo, 2014) mengatakan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi seperti itu akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan merasa betah di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik bisa mengurangi kejenuhan dan tingkat stres karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan bertambah. Fasilitas kerja yang bagus namun tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menjadi tidak berarti.

Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memainkan peran penting dalam membangun dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bersifat lebih loyal kepada perusahaan karena merasa puas, sehingga dengan begitu

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Melani & Suhaji, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi (lingkungan) kerja, keselamatan kerja, kualitas pengawasan, kolega, jenis dan peluang pekerjaan karyawan untuk maju, beberapa diantaranya adalah lingkungan dan beban kerja.

Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan wajib diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja diukur secara kuantitatif dengan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, dan dari segi kuantitas, jumlah pekerjaan bisa menyebabkan tekanan mental bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi bisa menjadi dampak yang kurang baik untuk karyawan dan organisasi, karena jika diberikan beban kerja yang terlalu tinggi dan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan lebih banyak waktu sampai karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaannya (Sari, 2018).

PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan merupakan salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak pada bidang jasa dan pelayanan. PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (fixed Wireline) dan telepon nirkabel tidak bergerak (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan yang merupakan kantor witel Medan bertanggung mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang ada di PT Telekomunikasi

Indonesia, Tbk. area Sumatera Utara. Adapun Divisi Human Resources pada PT. Telkom Kantor Witel Kota Medan memiliki tugas yaitu :

1. Penyelenggaraan administrasi dan layanan SDM.
2. Pemeliharaan termasuk updating data dan dokumen SDM
3. Pengelolaan proses administrasi pemberhentian tetap ataupun sementara karyawan termasuk penyelenggara Pelatihan Purna Bakti.
4. Pengelolaan aktivitas-aktivitas Social Responsibility di tingkat area.
5. Penanganan keluhan Complain Counseling karyawan di tingkat Area.
6. Pengelolaan Employee Care Center dan dukungan komunikasi dengan karyawan di tingkat area.
7. Pengelolaan disiplin Karyawan di tingkat Area.
8. Pengelolaan Employee Care Center dan dukungan komunikasi dengan Karyawan di tingkat area.
9. Pengelolaan forum BIPARTIT dan pelaksanaan mediasi permasalahan ketenagakerjaan dengan pihak eksternal DISNAKER di tingkat area
10. Fasilitas kerja dan jabatan karyawan di tingkat Area.
11. Monitoring pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada karyawan.
12. Pengendalian biaya umum dan administrasi unit HR Service .
13. Pengelolaan implementasi Quality Change Management Unit HR Service
14. Memberikan dukungan terhadap HR Partner di tingkat area.

Persaingan yang semakin ketat di dunia kerja membuat instansi atau perusahaan semakin termotivasi untuk terus meningkatkan produk atau layanan yang bermanfaat dan bernilai tinggi bagi masyarakat. Kesuksesan perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik bisa menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan yang dilakukan PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan tujuan dari PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik. Namun masih ada pernyataan tentang ketidakpuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik ditempat ia bekerja. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapati dari tingkat kebisingan, pencahayaan dan peralatan pendukung yang terdapat pada ruang kerja karyawan ternyata tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini disebabkan karena perbaikan dan pemeliharaan fasilitas cenderung kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Masalah lain yang dimiliki karyawan dalam PT. Telkom Indonesia Tbk, mengenai lingkungan kerjanya yaitu kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan. Masalah ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus bisa merefleksikan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Kondisi yang harus dibuat itu adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengenalan diri.

Faktor lain yang mempengaruhi belum optimalnya kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Adanya pernyataan dari karyawan bahwasannya mereka mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja mereka bertambah. Berdasarkan temuan awal dari observasi pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan, didapati beban kerja karyawan sangat tinggi. Tentunya hal tersebut juga



tidak lepas dari perilaku karyawan yang selalu menunda-nunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja guna diselesaikan sesuai rencana kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan. Bahkan karyawan tidak menggunakan waktu kerja secara efektif dan karenanya pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Menurut (Arifin et al., 2016) beban kerja terbagi dua yaitu beban kerja obyektif dan beban kerja subyektif. Beban kerja obyektif adalah total waktu yang digunakan atau jumlah kegiatan yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang digunakan oleh seseorang mengenai pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan dari kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

(Suwondo & Sutanto, 2015) mengatakan bahwa penajagaan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian (Riza et al., 2018) terdahulu, menemukan bahwa Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

Adapun dalam penelitian (Wijaya, 2017) menemukan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

Berdasarkan uraian diatas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah dan akan dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan diperoleh informasi tentang instansi timbul sebagai berikut :

1. Karyawan menunda-nunda pekerjaan ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan semakin banyak.
2. Adanya pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja karyawan bertambah.
3. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja.
4. Kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan.
5. Karyawan kurang memanfaatkan waktu kerjanya secara maksimal, sehingga menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu dan pengetahuan penulis, untuk menghindari kekeliruan di dalam permasalahan yang lebih luas. Disini penulis hanya membatasi masalah beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini peneliti tidak kehilangan dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dilakukan yaitu :

### **1.4.2.1 Manfaat Praktis**

1. Bagi PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan koreksi bagi organisasi untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dengan begitu pastinya akan meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sumber informasi dan sekaligus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam kerangka pemikiran antara beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2.2 Manfaat Teoritis**

1. Untuk pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut.

2. Untuk menambah kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

Kajian teoritis adalah kajian teori dasar yang digunakan dalam memecahkan masalah penelitian, baik yang diperoleh melalui kajian literatur maupun melalui penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam bab ini dikemukakan hal-hal yang berkaitan dengan pendapat atau teori dari para ahli tentang kepuasan kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja.

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal itu dapat dilihat dari sikap positif dari pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa definisi menurut para ahli tentang kepuasan kerja dibawah ini.

##### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut (Melani & Suhaji, 2012), kepuasan kerja pada dasarnya adalah sebuah situasi emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik jumpa antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang

memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut (Noor, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan perbedaan antara ekspektasi dengan fakta yang didapat.

Menurut (Harahap & Khair, 2019) kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya yang bisa menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga membuatnya sangat puas secara lahir batin. Menurut (Novita & Kusuma, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan pribadi yang timbul dalam diri seseorang, dimana dia mengevaluasi karakteristik pekerjaan secara positif.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dari sudut pandang seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai kerja (Dhini Rama Dhania, 2010). Menurut (Wati & Rahman, 2020), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini tercermin melalui semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Definisi kepuasan kerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaan. Seberapa besar kepuasa kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berkontribusi pada suatu organisasi, termasuk kualitas output, kuantitas keluaran, siklus keluaran dan tingkat kehadiran (Jufrizen, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terkait pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan kerja mereka, ganjaran atau penghargaan yang diterima, dan mengevaluasi hasil kerjanya. Perasaan ini bisa berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman, atau tidak nyaman (Jufrizen, 2017). Dari beberapa pengertian diatas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja



merupakan suatu kondisi emosional yang bersifat individu dan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandang dari karyawan yang bersangkutan.

### **2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa yang lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja. Menurut (Wibowo, 2017) mengatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

#### *1. Two-Factor Theory*

*Two-Factor Theory* atau teori dua faktor adalah teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan adalah bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada dasarnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan jika tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan jika tidak ada atau tidak tersedia. Pada teori ini, ketidakpuasan dikaitkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan. Sebaliknya kepuasan diambil dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yang didapat.

#### *2. Value Theory*

Menuurt konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, maka akan semakin puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci mencapai kepuasan pada pendekatan

ini yaitu perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menyarankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh sebab itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan jika mungkin untuk memberikannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu : *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kebanyakan orang mengira gaji atau upah adalah faktor utama untuk bisa menimbulkan kepuasan kerja. Sampai batas tertentu, hal ini mungkin bisa diterima, terutama di negara berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Tetapi jika masyarakat dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dengan wajar, maka yang menjadi faktor utama bukan lagi gaji atau upah.

Menurut (Melani & Suhaji, 2012) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan dan fasilitas. Menurut (Talo et al., 2020) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja antara lain : gaji, rekan sekerja, promosi dan lingkungan kerja.

Adapun (Iroth, 2018) menyimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja yang baik kepada karyawan dalam mereka bekerja maka akan timbul kepuasan kerja yang dapat membuat karyawan lebih

semangat dalam bekerja sehingga perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif dari sumber daya manusianya.

#### **2.1.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan maupun diantara kombinasi pekerjaan internal dan eksternal. Menurut (Luthans, 2011) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas yang aktual dan sebagai kontrol pekerjaan. Karyawan merasa puas saat pekerjaan yang diberikan dianggap menarik dan berdedikasi dan memberikan peluang belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan, jadi karyawan akan mengira dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika supervisi buruk maka bisa meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Keadaan lingkungan, yaitu situasi yang mendukung dengan adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan dan mampu menyediakan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Rekan kerja, yaitu hubungan pertemanan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan membuat lingkungan kerja yang

nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Menurut (D. A. Sitinjak et al., 2017) indikator kepuasan kerja adalah : motivasi, sikap pimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, ruangan kerja, dan *punishment*.

### **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, sebab beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang diterima karyawan sangat mempengaruhi kepuasan mereka. Maka dari itu penting bagi perusahaan mengetahui apa itu beban kerja. Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi dari beban kerja yang dapat dilihat dibawah ini.

#### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

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

Menurut (Zulkifli, 2016) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental yang dapat dilihat dari sudut objektif maupun subjektif.

Beban kerja adalah proses penyelesaian tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan oleh seseorang dalam keadaan normal dan jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019). Menurut (Munandar et al., 2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan yang harus dituntaskan berdasarkan waktu yang ada.

Beban kerja dalam Pemandagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah diartikan sebagai tingkat bekerja dalam satuan waktu yang harus dilakukan oleh karyawan. Tingginya tuntutan kerja yang ditentukan berbanding lurus dengan beban kerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu penyesuaian distribusi volume dan waktu kerja yang sesuai, dengan begitu karyawan tidak akan memiliki beban kerja yang tinggi (Demak et al., 2021).

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan penyelesaian dari sejumlah tugas-tugas yang dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu yang dapat diindikasikan dengan melihat indikatornya.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

(Sataloff et al., 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - a. Tuga-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, sikap bekerja,

sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas kerja, level kesulitan dalam bekerja, pelatihan atau pendidikan yang didapat, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja sistem shift, kerja lembur, sistem pengupahan, model struktur organisasi, alokasi dan distribusi wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia dan biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.
2. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari respon beban kerja eksternal. Respon tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor tubuh (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan), faktor psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **2.1.2.3 Dampak Kelebihan Beban Kerja**

Menurut (Irawati & Carollina, 2017) beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak yang tidak baik, yaitu bisa mengakibatkan timbulnya rasa lelah baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit disebabkan karena pengurangan gerak dalam bekerja akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam melakukan pekerjaan yang sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan karyawan.

Menurut (Sataloff et al., 2016), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negatif tersebut yaitu :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan karena akibat dari kelelahan fisik dan konsentrasi menurun, pengendalian diri, akurasi kerja sehingga membuat hasil kerja tidak tepat sesuai standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan muncul dikarenakan hasil kerja yaitu karena pelayanan yang didapat tidak sesuai dengan harapan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak dapat juga menyebabkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk untuk kelancaran kerja perusahaan karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator Beban Kerja**

Menurut (Tarwaka, 2015b) yang menjadi indikator dari beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas

Argumen tentang faktor ini adalah beban kerja dapat ditentukan dengan menganalisis tugas yang dilakukan oleh karyawan. Namun, perbedaan setiap individu harus selalu diperhitungkan.

## 2. Kemampuan

Kecakapan atau keahlian setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan.

## 3. Performansi

Merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian terhadap performance atau disebut juga kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya.

## 4. Pembagian tugas

Yaitu memberikan penugasan kepada karyawan yang harus dipertanggung jawabkan untuk memperdalam pengetahuan dan pengembangan diri guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Rafani, 2017) indikator beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan, hal ini dikarenakan dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, untuk itu perlu diketahui apa itu lingkungan kerja dan seperti apa lingkungan kerja yang



harus ada didalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pendapat ahli dibawah ini.

### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen di dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Dalam hal ini, lingkungan kerja perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja akan memengaruhi semangat kerja karyawan. Situasi dan kondisi lingkungan kerja dapat disebut baik jika karyawan memiliki suasana yang aman, nyaman dan sehat, sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan maksimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut (Siagian, 2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Saleh, 2018), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja baik itu secara individu maupun kelompok.

Dalam (Riza et al., 2018), lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis. Pertama, lingkungan kerja mengenai aspek fisik yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek fisik di dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan aspek psikologis yaitu lingkungan kerja yang tidak bisa dijangkau dengan panca indera (Suwondo & Sutanto, 2015).

(Wati & Rahman, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi dimana tempat kerja yang baik, meliputi fisik atau non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja, dimana semua dijabarkan dengan jelas, seperti deskripsi pekerjaan, tujuan pekerjaan, metode komunikasi, iklim pekerjaan dan fasilitas (Rachmah, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala aspek terkait dengan fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja dan tercapainya produktivitas (Elizar & Tanjung, 2018).

Menurut (Lukiyana & Firdaus, 2017) Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai elemen yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala macam kondisi baik itu berbentuk fisik ataupun non fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

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

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah kondisi atau suasana dari lingkungan di tempat kerja, dan faktor dalam pekerjaan itu sendiri yang dipengaruhi dari tingkat konsentrasi karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Dalam pandangan Sedarmayanti dalam (Wati & Rahman, 2020) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan, cahaya atau pencahayaan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan demi mendapat keselamatan kerja. Sebab itu perlu perhatian adanya cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga membuat pekerjaan akan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya akan menghasilkan efisiensi yang kurang pada saat melakukan.
2. Pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.
3. Suhu udara di ruang kerja, adanya aroma yang kurang sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi kerja, jika hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka akan mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan Air Condition (AC) yang benar dapat menjadi salah satu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
4. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hasil ruang kerja tapi juga

dengan mengatur tata letak, warna, perlengkapan dan yang lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan, untuk melindungi tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan keberadaannya perlu direalisasikan.
6. Fasilitas, adalah sarana yang membuat segalanya menjadi lebih mudah dan memperlancar kerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang dapat berupa benda atau uang. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
7. Kebisingan, bunyi atau suara yang timbul dan tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan di lingkungan kerja dapat disebabkan oleh suara mesin/alat dan suara orang yang berisik. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan memerlukan konsentrasi, maka dari itu suara bising seharusnya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan bisa dilakukan dengan efisien sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun menurut Citraningtyas dan Djastuti dalam (Panggabean, 2018) indikator lingkungan kerja terdiri dari peralatan kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja, Keamanan kerja, Hubungan sesama rekan kerja, dan Hubungan dengan atasan dan bawahan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja penting bagi peningkatan kemajuan kerja karyawan untuk pencapaian produktivitas kerja.

Kepuasan kerja berhubungan dengan permasalahan bagaimana beban kerja diterapkan dan dijalankan sehingga bisa mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

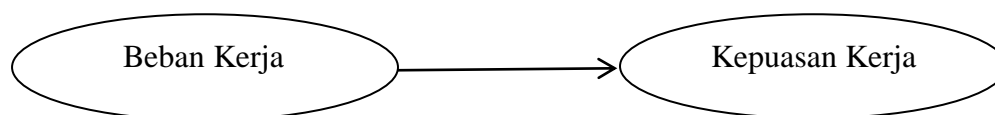
### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja yang bersifat fisik, mental dan pikiran yang berjangka panjang, dari beban kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi beban kerja pada karyawan bukan hanya satu hal yang berdampak buruk bagi karyawan tersebut, beban kerja juga bisa memberikan dampak positif pada karyawan untuk mendapatkan sesuatu dengan kemauan dan semangat yang dimiliki dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Kondisi dari beban kerja yang diterima karyawan dalam melakukan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Talo et al., 2020) menemukan bahwa dalam hasil uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 5,870 lebih besar dari ttabel (2,005), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Adapun (Suwondo & Sutanto, 2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Swiss Belinn Hotel Legian. Hal tersebut berarti beban kerja yang tinggi, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja bisa mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuan kerjanya sehingga hasil kerjanya

akan berantakan. Selain itu karyawan yang tidak menerima kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan akan membuat pekerjaannya tidak berjalan dengan baik dan terhambat. Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 2-1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **Karyawan**

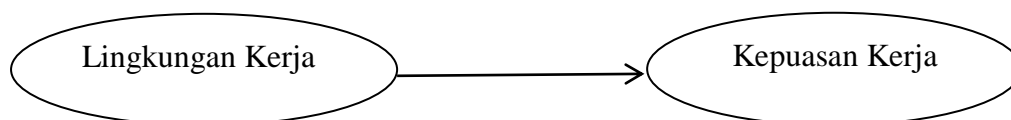
Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Semakin banyak aspek di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin besar tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

(L. N. Sitinjak, 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Besarnya pengaruh ke dua lingkungan tersebut sebesar 51,8%. Adapun (Iroth, 2018) menyatakan kurangnya kepuasan kerja dapat berasal dari lingkungan kerja yang buruk dan berdampak pada pekerjaan. Jika seseorang tidak merasa puas atas hasil yang ia dapat, maka ia

tidak akan memberikan sepenuhnya kemampuan terbaiknya sehingga efisiensi kerjanya akan terpengaruh.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja ditingkatkan maka faktor kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan rasa tenang dan nyaman.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2-2 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

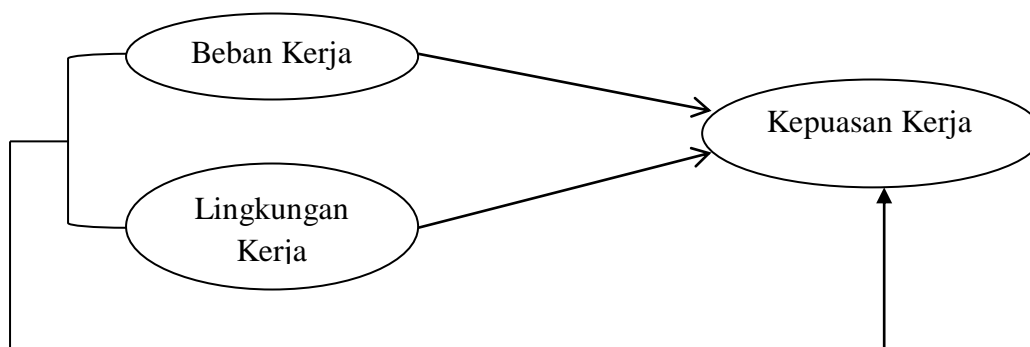
### **2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk menemukan hubungan antara Lingkungan kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya akan memberikan dampak pada kepuasan kerja. Jika beban kerja rendah maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang dirasakan karyawan juga tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut (Melani & Suhaji, 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, kondisi

kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kondisi kerja berhubungan dengan beban kerja dimana pekerjaan yang ada memerlukan kapasitas sumber daya atau kebutuhan kerja lebih banyak. Berbagai alasan tersebut cukup relevan untuk dijadikan sebagai pendukung penelitian ini dilakukan.

Selain beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ini berarti, jika seorang karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka akan menunjukkan kepuasan kerja, karyawan yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik pasti akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap perusahaan, dan akan melakukan semua tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan.



**Gambar 2-3 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Gulo, 2002), hipotesis adalah suatu pernyataan atau asumsi yang diungkapkan pada saat seseorang belum mengetahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam realitas empiris. Hipotesis membuat kita



menghubungkan teori dengan pengamatan, “pernyataan tentang harapan peneliti mengenai hubungan-hubungan antara variabel-variabel di dalam permasalahan”.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.
3. Adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Alasan peneliti memilih pendekatan asosiatif sebagai metode penelitian dikarenakan dalam penelitian ini terdapat hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

*Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y)*

Kepuasan kerja adalah Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

**Tabel 3-1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1.	Pekerjaan itu sendiri	1-5	1,2
2.	Keadaan Lingkungan		3,4
3.	Kelompok Kerja		5,6
4.	Interaksi atasan dengan karyawan		7,8

Sumber : Luthans (2011:141)

*Variabel Bebas Beban Kerja (X1)*

Beban kerja adalah sejumlah proses atau tuntutan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

**Tabel 3-2**

**Indikator Beban Kerja**

No.	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1.	Tuntutan kerja	1-5	1,2
2.	Kemampuan		3,4
3.	Performansi (pekerjaan dengan waktu tertentu).		5,6
4.	Pembagian tugas		7,8

Sumber : Tarwaka (2015)

*Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X2)*

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

**Tabel 3-3**

**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1.	Situasi tempat	1-5	1,2
2.	Dekorasi		3,4
3.	Karyawan sesama karyawan		5,6
4.	Kenyamanan		7,8

Sumber : Sedamaryanti (2007)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan Jalan Prof. HM. Yamin Sh No. 13, Sidodadi, Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan,

Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2021 sampai dengan selesai.

**Tabel 3-4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset/penelitian	■															
2.	Pengajuan judul		■														
3.	Penulisan proposal			■	■												
4.	Revisi proposal					■	■	■	■								
5.	Seminar proposal									■	■	■	■				
6.	Penulisan skripsi											■	■	■	■		
7.	Bimbingan skripsi															■	■
8.	Pengesahan skripsi															■	■
9.	Sidang meja hijau																■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi terdiri dari sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian, dimana dari objek tersebut berisi informasi yang ingin diketahui (Gulo, 2002). Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa secara harfiah pengertian populasi adalah seluruh variabel yang terkait dengan topik pada penelitian. Pada penelitian ini terdapat 30 orang yang menjadi populasi.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti (Priyono, 2016). Pada penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi yang ada, yaitu seluruh karyawan bagian HR-CDC PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan, sejumlah 30

orang. Pengambilan sampel dari seluruh populasi diakrenakan jumlah populasi dibawah dari 100 sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat pada objek penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Panggabean, 2018), teknik pengumpulan data penelitian adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

##### *Observasi*

Proses pengamatan langsung yang dilakukan peneliti dengan cara turun ke lapangan melihat kondisi objek penelitian dengan sebenar-benarnya.

##### *Daftar Pertanyaan (Kuesioner)*

Pembuatan daftar pertanyaan berupa angket yang ditujukan kepada responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel. Dimana sampel dalam hal ini adalah karyawan bagian HR-CDC PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk pilihan ganda dan tabel ceklis, dimana setiap pertanyaan memiliki pilihan seperti yang tertera dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3-5**  
**Skala Likert**

PILIHAN JAWABAN	SKALA JAWABAN
• Sangat setuju	5
• Setuju	4
• Netral	3
• Tidak setuju	2
• Sangat tidak setuju	1

### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan metode pengumpulan data dokumentasi, yaitu merupakan data dari perusahaan yang sudah tersedia, sehingga peneliti hanya bertugas mencari dan mengumpulkannya saja.

## 3.6 Uji Instrumen Penelitian

### *Uji Validitas*

Uji validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan level keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk menentukan kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

### *Uji Reliabilitas*

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dapat

dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha pada setiap variabel. Cronbach alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan bisa terjadi mungkin disebabkan karena perbedaan responden dalam persepsi atau kurangnya pemahaman responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan.

### **3.7 Teknik Analisi Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### ***Regresi Linier Berganda***

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiono (2014, hal. 298) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Koefisien regresi
X1	= Beban Kerja
X2	= Lingkungan Kerja

Kriterianya :

- Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
- Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- Terjadinya korelasi nihil apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

### ***Pengujian Asumsi Klasik***

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic non parametrik Kolmogrov Smirnov. Dengan kriteria Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada



atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan Scatter Plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### *Uji Secara Parsial (Uji t)*

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiono (2010, hal. 184).

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

$H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

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

### ***Uji F (Simultan)***

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiono (2012, hal. 192) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut .

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F =  $f_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $f_{tabel}$

Ketentuan pengujian :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_a$  = Ada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Keterangan :

F hitung = Hasil perhitungan korelasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

F tabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan pengujian :

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} > -f_{tabel}$
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$

### *Koefisien Determinasi*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah beban kerja, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja. Angket ini diberikan kepada 30 responden, oleh karena itu 30 responden diambil sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4-1**

#### Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel beban kerja, variabel lingkungan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke-30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel 4-2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	16	53.7	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 14 orang (46,7%) laki-laki, 16 orang (53,7%) perempuan. Karena perempuan lebih dominan ditempatkan di kantor Telkom Indonesia Kota Medan sedangkan laki-laki dominan ditempatkan dilapangan.

**Table 4-3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 Tahun	13	43.3	43.3	43.3
	21-25 Tahun	7	23.3	23.3	66.7
	26-30 Tahun	6	20.0	20.0	86.7
	>30 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 13 orang (43,3%) yang usianya 17-20 tahun, 7 orang (23,3%) yang usianya 21-25 tahun, 6 orang (20,0%) yang usianya 26-30 tahun, serta 4 orang (13,3%) yang usianya >30 tahun. Hal tersebut dikarenakan pada usia 17 -20 tahun dimana usia produktif bagi seorang karyawan dan diharapkan mampu menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

**Tabel 4-4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	10.0	10.0	10.0
	D1-D3	12	40.0	40.0	50.0
	S1-S2	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 orang (10,0%) yang pendidikannya SMA, 12 orang (40,0%) yang pendidikannya D1-D3, dan 15 atau (50,0%) orang yang pendidikannya S1-S2. Karena pegawai yang berpendidikan sarjana paling berperan penting dalam keahlian dikantor Telkom Indonesia Kota Medan dan masa jam kerjanya lebih lama dikantor.

**Tabel 4-5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	2-5 Tahun	11	36.7	36.7	46.7
	>5 Tahun	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 3 orang (10,0%) yang masa kerjanya <1 tahun, 11 orang (36,7%) yang masa kerjanya 2-5 tahun, serta 16 orang (53,3%) yang masa kerjanya >5 tahun.

**Tabel 4-6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

**Status Perkawinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	23	76.7	76.7	76.7
	Belum Menikah	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden terdapat 23 orang (75,7%) status perkawinannya sudah menikah dan 7 orang (23,3%) status perkawinannya belum menikah.

**a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4-7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	36,7%	4	13,3%	11	36,7%	4	13,3%	0	0,0%	30	100%
2	14	46,7%	6	20,0%	8	26,7%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
3	14	46,7%	7	23,3%	7	23,3%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
4	13	43,3%	4	13,3%	10	33,3%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
5	16	53,3%	6	20,0%	6	20,0%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
6	11	36,7%	5	16,7%	10	33,3%	3	10,0%	1	3,3%	30	100%
7	14	46,7%	10	33,3%	3	10,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
8	14	46,7%	10	33,3%	3	10,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%

Sumber : data diolah (2021)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang kepuasan kerja dimana pekerjaan yang diberikan sangat menarik yang sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, netral sebanyak 11 orang atau 36,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.



Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang kepuasan kerja dimana responden sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, yang setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, yang netral sebanyak 8 orang atau 26,7%, yang tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pendidikan dan pelatihan yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, netral sebanyak 7 orang atau 23,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang kenyamanan kondisi untuk bekerja ditempat kerja memadai yang sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,3%, setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang para pekerja saling membantu satu sama lain yang kesulitan yang sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%, setuju sebanyak 6 orang 20,0%, netral sebanyak 6 orang atau 20,0%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang para pekerja saling mendukung satu sama lain yang sangat setuju sebanyak 11

orang atau 36,7%, setuju sebanyak 5 orang atau 16,7%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang kepuasan kerja didapat dengan menerima motivasi dan dukungan dari pimpinan yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, netral sebanyak 3 orang atau 10,0%, tidak setuju sebanyak 3 orang 10,0%, sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang pimpinan mau menerima kritikan dan keluhan dari pekerja yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, netral sebanyak 3 orang atau 10,0%, tidak setuju sebanyak 3 orang 10,0%, sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

#### **b. Variabel Beban Kerja (X1)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel beban kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4-8**

#### **Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X1)**

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50,0%	7	23,3%	5	16,7%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%

2	12	40,0%	8	26,7%	9	30,0%	1	3,3%	0	0,0%	30	100%
3	11	36,7%	6	20,0%	10	33,3%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
4	11	36,7%	4	13,3%	11	36,7%	4	13,3%	0	0,0%	30	100%
5	13	43,3%	4	13,3%	10	33,3%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
6	10	33,3%	8	26,7%	9	30,0%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
7	14	46,7%	6	20,0%	8	26,7%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
8	10	33,3%	7	23,3%	11	36,7%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%

Sumber : data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tuntutan kerja setiap harinya harus segera diselesaikan dengan waktu yang ditetapkan yang sangat setuju sebanyak 15 orang atau 50,0%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, netral sebanyak 5 orang atau 16,7%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tuntutan kerja yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi yang sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40,0%, setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, netral sebanyak 9 orang atau 30,0%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tuntutan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi yang sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang pekerjaan yang diberikan mampu dikerjakan dengan gesit yang sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, netral sebanyak 11 orang atau 36,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat yang sangat setuju sebanyak 13 orang atau 43,3%, setuju sebanyak 4 orang atau 13,3%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang pada saat-saat tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya yang sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, netral sebanyak 9 orang atau 30,0%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang tugas yang diberikan sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 8 orang atau 26,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang pembagian tugas yang dibebankan membuat merasa puas yang sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 7 orang atau 23,3%, netral

sebanyak 11 orang atau 36,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

### c. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4-9**

**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	63,3%	3	10,0%	7	23,3%	1	3,3%	0	0,0%	30	100%
2	14	46,7%	12	40,0%	2	6,7%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
3	11	36,7%	6	20,0%	10	33,3%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
4	17	56,7%	6	20,0%	6	20,0%	1	3,3%	0	0,0%	30	100%
5	10	33,3%	6	20,0%	11	36,7%	3	10,0%	0	0,0%	30	100%
6	14	46,7%	8	26,7%	7	23,3%	1	3,3%	0	0,0%	30	100%
7	12	40,0%	6	20,0%	10	33,3%	2	6,7%	0	0,0%	30	100%
8	16	53,3%	10	33,3%	3	10,0%	1	3,3%	0	0,0%	30	100%

Sumber : data diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang kebisingan suara di kantor karena lokasi berada didepan jalan besar dan umum dapat berdampak kurang baik terhadap pekerjaan yang sangat setuju sebanyak 19

orang atau 63,3%, setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, netral sebanyak 7 orang atau 23,3%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang keamanan para pekerja diperhatikan oleh perusahaan yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 12 orang atau 40,0%, netral sebanyak 2 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai yang sangat setuju sebanyak 11 orang atau 36,7%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang dekorasi warna pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran untuk bekerja yang sangat setuju sebanyak 17 orang atau 56,7%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 6 orang atau 20,0%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang keharmonisan pekerja sudah baik yang sangat setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 11 orang atau 36,7%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 10,0%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang penanganan masalah diperusahaan sudah diselesaikan secara baik dan benar yang sangat setuju sebanyak 14 orang atau 46,7%, setuju sebanyak 8 orang atau 26,7%, netral sebanyak 7 orang atau 23,3%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

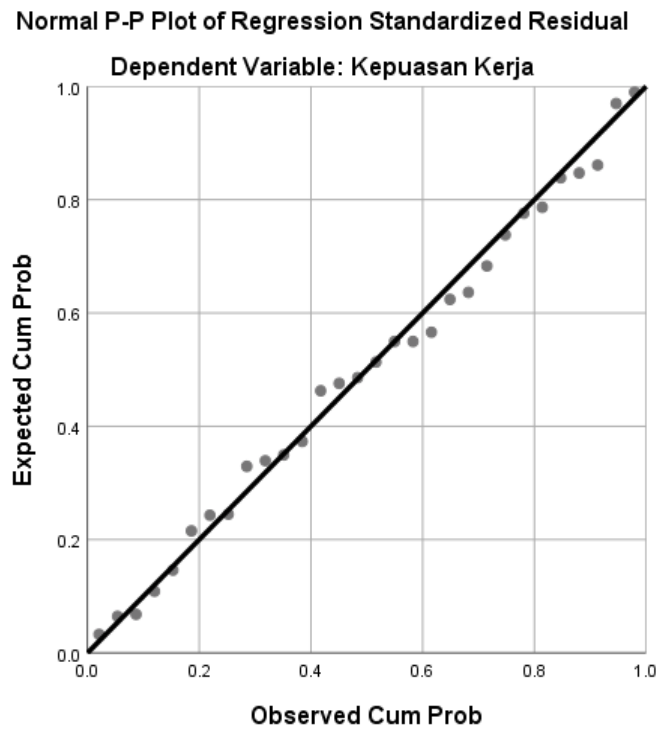
Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang pegawai mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan yang sangat setuju sebanyak 12 orang atau 40,0%, setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%, netral sebanyak 10 orang atau 33,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,7%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa responden tentang adanya kenyamanan dalam bekerja baik di dalam maupun di luar kantor akan berdampak baik pada pekerjaan yang sangat setuju sebanyak 16 orang atau 53,3%, setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%, netral sebanyak 3 orang atau 10,0%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0,0%.

#### **4.1.2 Asumsi Klasik**

##### **4.1.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



**Gambar 4-1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian :

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal dikarenakan data atau titik mengikuti arah garis diagonal.



#### 4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji kolerasi antara variabel independen. Jika terjadi kolerasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independennya.

**Tabel 4-10**  
**Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.965	2.830		-1.048	.304		
	Beban Kerja	.362	.112	.378	3.244	.003	.377	2.650
	Lingkungan Kerja	.718	.139	.601	5.158	.000	.377	2.650

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

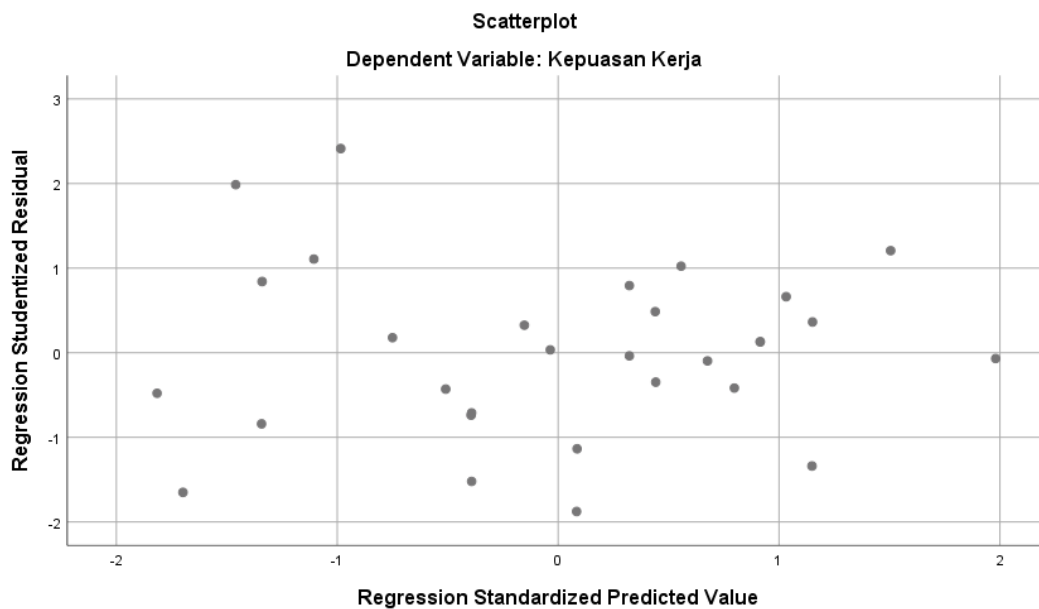
Menurut (Husein, 2010), untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis kolerasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta *variance inflation factor (VIF)*.

Kriteria pengujian adalah :

1. Besarnya Tolerance value  $< 0,1$ , atau  $VIF > 10$  : terjadi multikolinearitas
2. Besarnya Tolerance value  $> 0,1$ , atau  $VIF < 10$  : tidak terjadi multikolinearitas

#### 4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4-2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### 4.1.3 Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4-11**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.965	2.830		-1.048	.304
	Beban Kerja	.362	.112	.378	3.244	.003
	Lingkungan Kerja	.718	.139	.601	5.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = -2,965 + 0,362X_1 + 0,718X_2$$

B1 0,362 meningkat dan L1 0,718 meningkat maka K -2,965 akan meningkat

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar -2,965 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 bernilai 0 (nol), maka nilai regresi akan tetap sebesar -2,965. Koefisien beban kerja memberikan nilai sebesar 0,362 yang berarti bahwa semakin baik beban kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai X1 akan meningkat sebesar 0,362 jika nilai X1 sebesar 1. Koefisien

lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,718 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai X2 akan meningkat sebesar 0,718 jika nilai X2 sebesar 1.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 25.0.

#### 1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel 4-12**  
**Uji t Variabel X1 terhadap Y**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.965	2.830		-1.048	.304
	Beban Kerja	.362	.112	.378	3.244	.003
	Lingkungan Kerja	.718	.139	.601	5.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{hitung} = 3,244$$

$$t_{tabel} = 2,052$$

$$\text{dimana : } t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025;27) = 2,052$$

keterangan :

$$\alpha = 0,05$$

$n$  = banyaknya sampel

$k$  = jumlah variabel X

Kriteria pengambilan keputusan:

- a.  $H_0$  ditolak jika profitabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} < \alpha 0.05$ )
- b.  $H_0$  diterima jika profitabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} > \alpha 0.05$ )

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{\text{hitung}} (3,244) > t_{\text{tabel}} (2,052)$  dengan taraf signifikan  $0,003 < 0,05$ . Nilai 3,244 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

**Tabel 4-13**

### Uji t Variabel $X_2$ terhadap $Y$

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.965	2.830		-1.048	.304
	Beban Kerja	.362	.112	.378	3.244	.003
	Lingkungan Kerja	.718	.139	.601	5.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$t_{\text{hitung}} = 5,158$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,052$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a.  $H_0$  ditolak jika profitabilitas  $<$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} < \alpha 0.05$ )
- b.  $H_0$  diterima jika profitabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $\text{sig.} > \alpha 0.05$ )

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{\text{hitung}} (5,158) > t_{\text{tabel}} (2,052)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,158 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### 4.1.4.2 Uji F

**Tabel 4-14**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.053	2	133.527	84.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.814	27	1.586		
	Total	309.867	29			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
  - b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
- Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$F_{\text{hitung}} = 84,207$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,34$$

$$\text{Dimana : } F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = F(2;28) = 3,34$$

Keterangan :

k = jumlah variabel X

n = jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 190), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha$ -5%). Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 84,207 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,34 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $84,207 > 3,34$ , Nilai 84,207 lebih besar dari 3,34 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **4.1.5 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4-15**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.862	.852	1.259

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,862. Hal ini berarti 86,2% variasi variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Tarwaka, 2015a), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas,



lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja , keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. (Hart dan Staveland dalam Kasmarani, 2012).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (3,244) > t_{tabel} (2,052)$ , dengan taraf signifikan  $0,003 < 0,05$ . Nilai 3,244 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan (Novita & Kusuma, 2020) menemukan bahwa nilai  $t_{sig}$  sebesar 0,0010 dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) -0,315. Nilai  $t_{sig} = 0,010 < 0,050$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dengan arah negative terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.

(Riza et al., 2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel} (2,314 > 1,67252)$  serta perbandingan nilai signifikannya ( $0,025 > 0,05$ ) yang artinya dalam penelitian ini membuktikan bahwa uji hipotesis ( $H_3$ ) dapat diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata.

#### 4.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:183) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Sedangkan Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung} (5,158) > t_{tabel} (2,052)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,158 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan (Wibowo, 2014) menemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,707 > 2,002$  atau nilai signifikan  $t (0,000) < \alpha = 0,05$  maka pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulannya adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Malang.

Adapun (L. N. Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa benar lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan mendukung

akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara nyata.

#### **4.2.3 Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 84,207 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,34 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $84,207 > 3,34$ , Nilai 84,207 lebih besar dari 3,34 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai R-Square adalah 0,862 atau 86,2% menunjukkan sekitar 86,2% variabel Y (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kepuasan kerja (Y). Ini artinya

ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kepuasan kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) secara positif dan signifikan.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (3,244) >  $t_{tabel}$  (2,052), dengan taraf signifikan  $0,003 < 0,05$ . Nilai 3,244 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh  $t_{hitung}$  (5,158) >  $t_{tabel}$  (2,052), dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Nilai 5,158 lebih besar dari 2,052 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 84,207 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,34 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $84,207 > 3,34$ , Nilai 84,207 lebih besar dari 3,34 menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Telkom Indonesia Kota Medan memberi jangka waktu yang sesuai dengan keahlian pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar kepuasan kerja meningkat.
2. Sebaiknya PT. Telkom Indonesia Kota Medan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan apa yang menjadi keluhan pegawai.
3. Sebaiknya PT. Telkom Indonesia Kota Medan memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja sehingga pegawai semakin meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan juga meningkat pada PT. Telkom Indonesia Kota Medan.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 30 karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan.

2. Dalam faktor mempengaruhi kepuasan kerja hanya menggunakan faktor beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. H. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–75.
- Demak, C., Arfi, H., & Andre, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Dhini, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Husein, U. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Pardigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Pers.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Iroth, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.



- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168.
- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). PT Indeks.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” Yayasan Pharmasi ” Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical Foundation " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–22.
- Munandar, A., Tijan, M., & Rachman. (2014). *Karakter Kepedulian*. Padepokan Karakter PKn FIS Unnes.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Prenada Media Group.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 13–80.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priyono, D. (2016). *Metodelogi Penelitian* (T. Chandra (ed.); Revisi). Zifatama Publishing.
- Rachmah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 13–88.

- Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT Nusantara Surya Sakti Cabang Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 18(2), 40–47.
- Riza, M., Rina, G., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan ). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 202–214.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(21), 28–50.
- Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 70–121.
- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, D. A., Ayu, I. G., & Suryawardani, O. K. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT. Golden Kirrin Internasional ,Kabupaten Bandung). *Agribisnis Dan Agrowisata*, 6(3), 378–386.
- 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.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Tarwaka. (2015a). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja Edisi II*. Harapan Press.
- Tarwaka. (2015b). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Mediasi Oleh Kepuasan kerja Pegawai. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 13(3), 8–63.

- Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 3(2), 1055–1070.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 4(3), 278–288.
- Yusuf, R. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 278-288.
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal of Economic Management & Bisnis*, 17(1), 105–116.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan**

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Annisa Uwaidah Hamdani mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian skripsi yang akan saya lakukan untuk meraih gelar sarjana Strata-I Jurusan Manajemen. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan keikhlasan saudara untuk mengisi Kuesioner Penelitian dibawah ini. Segala bentuk isian dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

#### **Identitas Responden**

Mohon untuk mengisi dengan melingkari (O) pada poin jawaban yang tersedia.

1. Usia
  - a. 17-20 Tahun
  - b. 21-25 Tahun
  - c. 26-30 Tahun
  - d. >30 Tahun
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Lama Bekerja
  - a. < 1 Tahun
  - b. 2-5 Tahun
  - c. >5 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
  - a. SMA
  - b. D1-D3
  - c. S1-S2
5. Status Perkawinan
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah

#### **Petunjuk pengisian Kuesioner :**

1. Jawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberikan tanda (√) sesuai dengan yang diketahui/dirasakan/dipahami oleh Saudara.

2. Terdapat lima poin pilihan respon atau jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

#### A. Kuesioner Beban Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
1.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan gesit					
1.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu singkat					
2.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
1.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan <i>job description</i> yang telah ditentukan					
2.	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					

#### B. Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kebisingan suara dikantor menjadi hal biasa mengingat lokasi kantor yang berada didepan jalan besar dan umum					
2.	Keamanan para pekerja diperhatikan oleh perusahaan.					
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan saya sudah memadai					
2.	Warna dinding pada ruangan kerja					

	saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
1.	Keharmonisan pekerja sudah baik					
2.	Penanganan masalah diperusahaan sudah diselesaikan secara baik dan benar.					
1.	Saya mendapat perhatian dari atasan dan sesama teman terhadap pekerjaan					
2.	Saya mendapat jaminan kenyamanan dalam bekerja baik didalam maupun diluar kantor					

### C. Kuesioner Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan sangat menarik					
2.	Saya sudah bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
1.	Saya puas dengan mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya beasiswa, pendidikan dan pelatihan					
2.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja ditempat saya bekerja memadai					
1.	Para pekerja saling membantu satu sama lain yang kesulitan					
2.	Para pekerja saling mendukung satu sama lain					
1.	Saya menerima motivasi dan dukungan dari pimpinan					
2.	Pimpinan menerima kritikan dan keluhan dari pekerja.					

No Responden	Beban Kerja (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	4	4	4	4	3	3	5	30
2	3	4	3	3	3	4	4	4	28
3	4	4	5	4	5	3	4	4	33
4	4	4	4	5	4	3	4	4	32
5	4	4	4	3	3	3	5	5	31
6	4	3	4	3	4	4	4	4	30
7	3	2	3	4	3	4	4	4	27
8	3	3	3	4	2	5	5	5	30
9	2	3	2	2	3	5	4	4	25
10	3	5	4	5	3	4	3	3	30
11	3	5	5	5	4	3	4	4	33
12	4	3	3	4	5	3	5	5	32
13	5	3	3	3	5	2	4	4	29
14	3	5	3	3	4	4	3	3	28
15	3	4	3	4	5	5	4	4	32
16	5	5	5	4	3	3	4	4	33
17	4	4	4	4	4	3	3	3	29
18	4	3	4	3	3	4	3	3	27
19	3	3	3	3	3	2	4	4	25
20	2	4	3	2	4	5	3	3	26
21	3	3	4	5	3	4	4	4	30
22	4	3	5	5	4	5	4	4	34
23	3	4	3	5	4	4	5	5	33
24	3	4	4	4	3	3	4	4	29
25	3	4	2	4	3	3	4	4	27
26	4	4	3	3	4	4	4	4	30
27	3	3	4	3	2	4	4	5	28
28	3	2	3	3	3	3	5	3	25
29	3	3	4	4	4	4	3	4	29
30	4	4	3	5	3	5	4	3	31

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)								Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	2	4	2	4	4	3	2	3	24
2	3	4	3	4	4	3	4	2	27
3	3	4	3	5	4	3	2	2	26
4	3	4	4	4	4	3	3	3	28
5	2	5	2	4	5	4	4	4	30
6	2	5	2	3	5	4	4	4	29
7	2	4	2	4	4	5	2	2	25
8	5	5	5	3	4	3	5	5	35

9	5	5	5	3	4	4	5	5	36
10	3	3	4	4	4	2	3	3	26
11	3	5	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	3	4	2	29
13	2	4	2	4	5	3	2	1	23
14	3	5	3	5	5	4	2	3	30
15	4	5	3	4	4	4	3	4	31
16	2	5	3	4	5	5	3	2	29
17	3	4	3	4	5	4	2	3	28
18	3	5	3	5	4	3	2	2	27
19	5	4	5	5	4	3	5	3	34
20	4	4	4	4	4	2	4	4	30
21	4	4	4	4	5	2	4	3	30
22	3	4	3	4	4	4	3	2	27
23	4	5	4	3	5	4	4	3	32
24	4	4	4	5	5	4	4	3	33
25	3	4	3	4	4	3	3	4	28
26	4	3	4	4	5	3	4	3	30
27	4	3	4	4	5	3	2	2	27
28	5	3	5	5	4	5	5	3	35
29	4	4	3	5	5	5	3	4	33
30	4	5	4	5	4	4	4	4	34

No Responden	Kepuasan Kerja (Y)								Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	3	4	3	3	3	4	4	3	27
2	3	4	3	3	3	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	4	3	4	2	2	5	5	3	28
5	4	3	2	3	2	4	3	3	24
6	2	5	2	3	4	3	2	4	25
7	3	5	3	4	4	3	3	4	29
8	2	3	4	4	3	4	4	3	27
9	3	4	5	3	3	4	3	3	28
10	4	3	4	3	3	4	4	5	30
11	4	3	4	2	4	2	3	3	25
12	4	3	2	4	3	2	5	4	27
13	5	5	2	2	4	5	2	4	29
14	5	5	3	5	2	1	3	3	27
15	2	4	4	5	2	3	3	3	26
16	2	3	2	3	3	3	3	4	23
17	3	5	4	3	3	3	4	2	27
18	3	2	3	4	3	4	3	5	27



19	3	2	3	3	2	4	4	2	23
20	4	3	2	3	5	4	3	3	27
21	3	3	3	4	5	5	3	4	30
22	4	4	4	4	4	5	3	3	31
23	4	3	2	4	4	3	4	2	26
24	4	3	3	2	3	3	5	4	27
25	5	3	3	5	3	2	2	4	27
26	5	4	3	3	3	4	3	3	28
27	4	3	3	3	2	4	4	3	26
28	3	5	5	4	3	3	3	3	29
29	3	4	3	4	3	4	3	4	28
30	4	4	3	4	3	5	4	5	32

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.862	.852	1.259

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

d. Dependent Variable: Y Kepuasan Kerja

### ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.053	2	133.527	84.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.814	27	1.586		
	Total	309.867	29			

c. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

d. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

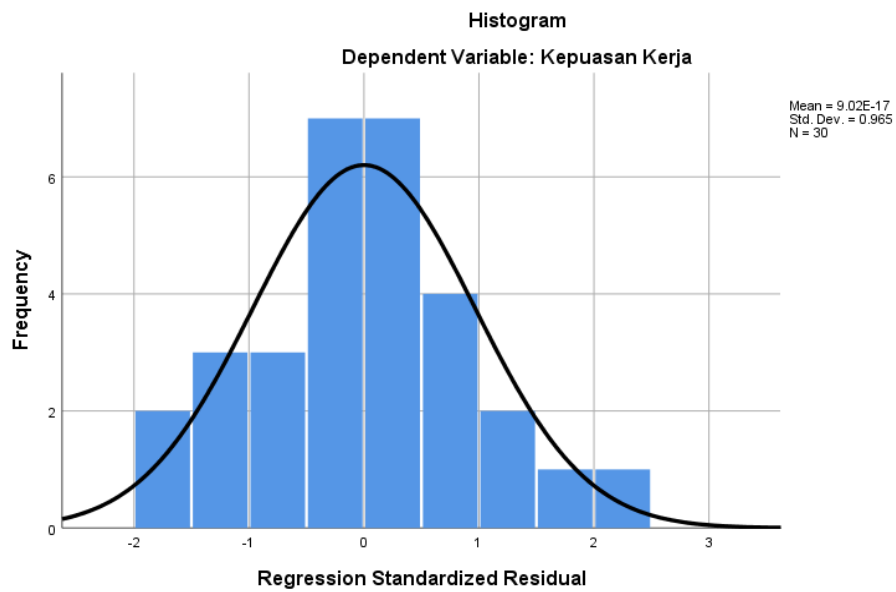
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.965	2.830		-1.048	.304
	Beban Kerja	.362	.112	.378	3.244	.003
	Lingkungan Kerja	.718	.139	.601	5.158	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

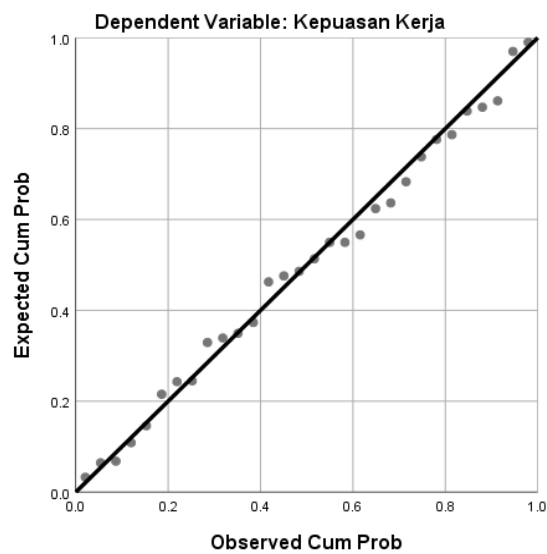
### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

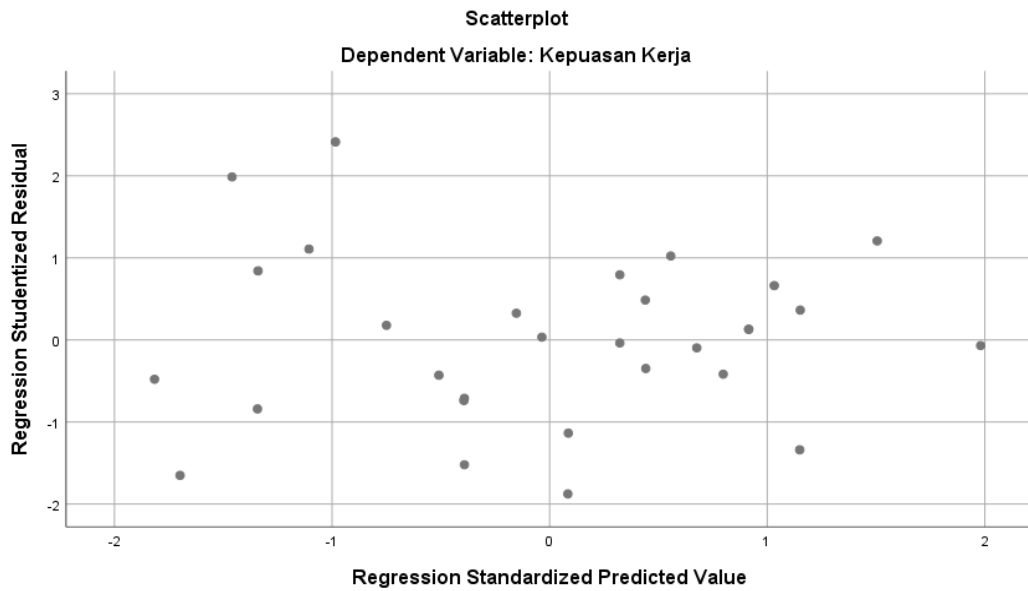
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.766	.67	.29	.01
	3	.002	42.856	.33	.71	.99

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.290	-.231	-.206	.829**	.087	.057	-.078	.374*
	Sig. (2-tailed)		.120	.220	.274	.000	.649	.767	.681	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	-.290	1	.323	.310	-.133	.079	.107	.233	.465**
	Sig. (2-tailed)	.120		.081	.096	.485	.678	.572	.216	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.231	.323	1	-.039	-.195	.005	-.183	-.061	.181
	Sig. (2-tailed)	.220	.081		.837	.303	.978	.334	.749	.339
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.206	.310	-.039	1	-.108	.081	.322	.147	.463**
	Sig. (2-tailed)	.274	.096	.837		.571	.670	.083	.439	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.829**	-.133	-.195	-.108	1	.232	-.056	-.144	.454*
	Sig. (2-tailed)	.000	.485	.303	.571		.218	.769	.448	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.087	.079	.005	.081	.232	1	.211	.006	.514**
	Sig. (2-tailed)	.649	.678	.978	.670	.218		.263	.976	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.057	.107	-.183	.322	-.056	.211	1	.184	.491**
	Sig. (2-tailed)	.767	.572	.334	.083	.769	.263		.331	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	-.078	.233	-.061	.147	-.144	.006	.184	1	.368*
	Sig. (2-tailed)	.681	.216	.749	.439	.448	.976	.331		.046



TOTAL	Pearson Correlation	.254	.468**	.393*	.197	.712**	.196	.471**	.115	1
_X2	Sig. (2-tailed)	.175	.009	.032	.297	.000	.300	.009	.546	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.570	16

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.322	-.006	-.108	-.012	.102	.262	.325	.612**
	Sig. (2-tailed)		.083	.974	.571	.948	.591	.162	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.322	1	.266	-.056	-.286	.015	.195	.092	.487**
	Sig. (2-tailed)	.083		.155	.769	.125	.935	.301	.629	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	-.006	.266	1	.073	-.230	-.006	-.299	-.123	.210
	Sig. (2-tailed)	.974	.155		.702	.222	.975	.109	.517	.265
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	-.108	-.056	.073	1	.082	-.263	-.080	-.016	.204
	Sig. (2-tailed)	.571	.769	.702		.666	.159	.674	.933	.278
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	-.012	-.286	-.230	.082	1	.165	.000	.035	.239
	Sig. (2-tailed)	.948	.125	.222	.666		.383	1.000	.854	.203
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.102	.015	-.006	-.263	.165	1	-.169	.338	.410*
	Sig. (2-tailed)	.591	.935	.975	.159	.383		.372	.068	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.262	.195	-.299	-.080	.000	-.169	1	.254	.350
	Sig. (2-tailed)	.162	.301	.109	.674	1.000	.372		.175	.058
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.325	.092	-.123	-.016	.035	.338	.254	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.080	.629	.517	.933	.854	.068	.175		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.612**	.487**	.210	.204	.239	.410*	.350	.607**	1

_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.265	.278	.203	.025	.058	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.206	8

### BEBAN KERJA

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	5	16.7	16.7	26.7
	S	7	23.3	23.3	50.0
	SS	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	9	30.0	30.0	33.3
	S	8	26.7	26.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	10	33.3	33.3	43.3
	S	6	20.0	20.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	N	11	36.7	36.7	50.0
	S	4	13.3	13.3	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	10	33.3	33.3	43.3
	S	4	13.3	13.3	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	9	30.0	30.0	40.0
	S	8	26.7	26.7	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	8	26.7	26.7	33.3
	S	6	20.0	20.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	11	36.7	36.7	43.3
	S	7	23.3	23.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	7	23.3	23.3	26.7
	S	3	10.0	10.0	36.7
	SS	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	2	6.7	6.7	13.3



	S	12	40.0	40.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	10	33.3	33.3	43.3
	S	6	20.0	20.0	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	6	20.0	20.0	23.3
	S	6	20.0	20.0	43.3
	SS	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	11	36.7	36.7	46.7
	S	6	20.0	20.0	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	7	23.3	23.3	26.7
	S	8	26.7	26.7	53.3

SS	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	10	33.3	33.3	40.0
	S	6	20.0	20.0	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	3	10.0	10.0	13.3
	S	10	33.3	33.3	46.7
	SS	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### KEPUASAN KERJA

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	N	11	36.7	36.7	50.0
	S	4	13.3	13.3	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	8	26.7	26.7	33.3
	S	6	20.0	20.0	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	7	23.3	23.3	30.0
	S	7	23.3	23.3	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	10	33.3	33.3	43.3
	S	4	13.3	13.3	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	N	6	20.0	20.0	26.7
	S	6	20.0	20.0	46.7
	SS	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	3	10.0	10.0	13.3
	N	10	33.3	33.3	46.7
	S	5	16.7	16.7	63.3
	SS	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	3	10.0	10.0	20.0
	S	10	33.3	33.3	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	N	3	10.0	10.0	20.0
	S	10	33.3	33.3	53.3
	SS	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 Tahun	13	43.3	43.3	43.3
	21-25 Tahun	7	23.3	23.3	66.7
	26-30 Tahun	6	20.0	20.0	86.7
	>30 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	10.0	10.0	10.0
	D1-D3	12	40.0	40.0	50.0
	S1-S2	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	3	10.0	10.0	10.0
	2-5 Tahun	11	36.7	36.7	46.7
	>5 Tahun	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	23	76.7	76.7	76.7
	Belum Menikah	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1543/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/2/2021

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 16/2/2021

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Annisa Uwaidah Hamdani  
NPM : 1705160294  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:


Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan  
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan  
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan  
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap loyalitas karyawan  
5. Bagaimana pengaruh konflik terhadap loyalitas karyawan  
6. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap loyalitas karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  
3. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Indonesia Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Permohon

  
(Annisa Uwaidah Hamdani)



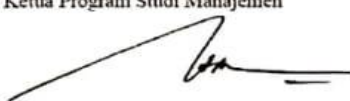
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

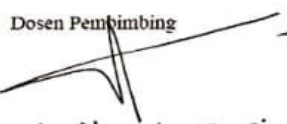
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567. Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1543/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/2/2021

Nama Mahasiswa : Annisa Uwaidah Hamdani  
NPM : 1705160294  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 16/2/2021  
Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : Willy Yusnandar, SE, M.Si  
Judul Disetujui<sup>2)</sup> : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terdapat Kepuasan Kerja di PT. Telkom  
Indonesia Tbk

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 22 Februari 2021  
Dosen Pembimbing  
  
(Willy Yusnandar, SE, M.Si.)

Keterangan:  
\*) Ditanda oleh Pimpinan Program Studi  
\*\*) Ditanda oleh Dosen Pembimbing  
Setelah ditanda oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 342 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 23 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Annisa Uwaidah Hamdani**  
**N P M : 1705160294P**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT.Telkom Indonesia Tbk**

**Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **23 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 11 Rajab 1442 H  
23 Februari 2021 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
1. Pritinggal



Nomor : Tel.84/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 02 Maret 2021

Kepada Yth.  
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3  
Medan

Lampiran : 1 (satu) File  
Perihal : **Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 342/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 23 Februari 2021 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 15 Maret 2021 s/d Selesai 2021, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :


NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI MAGANG	PEMBIMBING
1	Annisa Uwaidah Hamdani	1705160294	HR-CDC	Hida Triwarance / 820055

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
  - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
  - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Kantor Witel Medan  
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk  
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13  
Medan (20234)

T : 061-4530001  
F : 061-4530002



6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang
7. Mematuhi Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada di lingkungan PT Telekomunikasi Indonesia
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH No.13 dengan Sdr. Seventina Srat NIK.650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan" dan Pas Foto berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

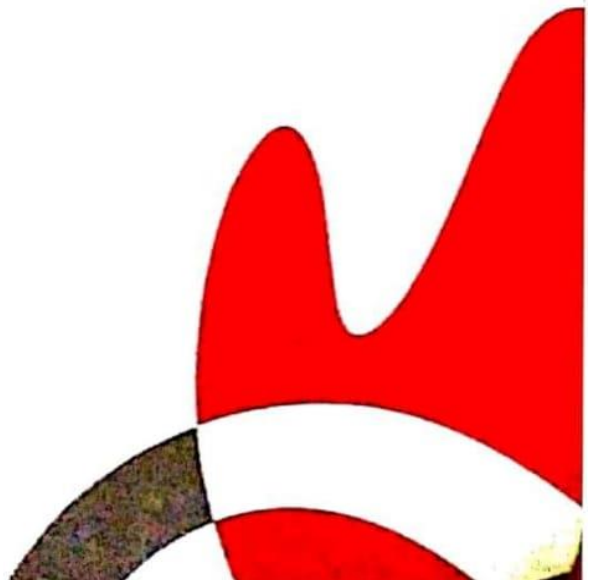
Hormat Kami,



**Hida Triwafance**  
MANAGER HR & CDC MEDAN

**Tembusan**

Sdr. MANAGER HR & CDC MEDAN





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

### BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Annisa Uwaidah Hamdani  
NPM : 1705160294  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran  
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	KATA PENGANTAR. FOKUSKAN FENOMENA TERHADAP JUDUL VARIABEL YANG AKAN DI TELITI	12 21 03	
Bab 2	- DAFTAR PUSTAKA. - SUMBER YANG DIGUNAKAN HARUS JELAS.	12 21 03	
Bab 3	- PARADIGMA PENELITIAN DIJELASKAN. - INDIKATOR HARUS SESUAI DENGAN TEORI YANG DIPAKAI.	12 21 03	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	12 21 03	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC IKUT SEMINAR PROPOSAL.	12 21 03	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin, Hsb, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 24 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Annisa Uwaidah Hamdani  
N.P.M. : 1705160294  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 04 Oktober 1999  
Alamat Rumah : Komplek BTN Blog AG No. 18 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Letter Belakang Cukup. Men Ceritakan Permasalahannya. Apa saja seperti judul.
Bab II	Harap dirumahnya kutipan dari jurnal.
Bab III	Populasi dan Sampel Harus jelas
Lainnya	Harap diperhatikan isi daftar pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

**Nama** : Annisa Uwaidah Hamdani  
**N.P.M.** : 1705160294  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 04 Oktober 1999  
**Alamat Rumah** : Komplek BTN Blog AG No. 18 Medan  
**JudulProposal** : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

**TIM SEMINAR**

**Ketua**

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

**Sekretaris**

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE, M.Si.

**Pembimbing**

Willy Yusnandar, SE, M.Si

**Pembanding**

Dr.Fajar Pasambu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dengan  
Wakil Dehan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

## SURAT KETERANGAN

Nomor : Tel.84/PD 520/R1W-1A520000/2021

Nama : Hida Tirawance

Pekerjaan : Manager HR & CDC MEDAN

Menerangkan bahwa :

Nama : Annisa Uwaidah Hamdani

NPM : 1705160294

Prodi : SI Manajemen

Telah menyelesaikan Penelitian atau Riset mahasiswa SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Telkom Indonesia, Tbk Kota Medan dari tanggal 15 Maret 2021 s/d 15 Juli 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 15 Juli 2021

Hormat Kami,

**MANAGER HUMAN CAPITAL WITEL MEDAN**



Telkom  
Indonesia  
**HIDA TRIWARANCE**  
NIK. 820055

