

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Disusun Oleh :**

**SRI KARTIKA DEWI**

**NPM : 1605160288**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN  
2020**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Mei 2020, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : SRI KARTIKA DEWI  
 NPM : 1605160288  
 Jurusan : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) LINTAS  
 Dinyatakan : (A) Lulus Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(RADIMAN, SE., M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

**PEMBIMBING**

(Dr. HAZMANAN KHAIK, SE., MBA)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

(DE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

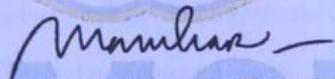
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SRI KARTIKA DEWI  
NPM : 1605160288  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, April 2020

Pembimbing

  
DR/HAZMANAN KHAIR S.E., MBA

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

H. JANURI SE. M.M. M.Si



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 : SRI KARTIKA DEWI  
NPM : 1605160288  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
07/04/2020	1. Memperbaiki kesalahan pada penulisan 2. Memperbaiki spasi pada penulisan 3. Menambah kolom tentang urutan item indikator pada angket di definisi operasional tabel	
15/04/2020	1. Menambah tabel pada jadwal penelitian dan proses pembuatan skripsi 2. Melengkapi teknik analisis data	
23/04/2020	1. Memperbaiki teknik analisis data 2. Merapikan penulisan	
26/04/2020	1. Memeriksa kembali skripsi dari awal hingga akhir	
30/04/2020	ACC siap untuk meja hijau	

Dosen Pembimbing

Medan, April 2020  
Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan**

**Sri Kartika Dewi**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : [tiqa.aries@gmail.com](mailto:tiqa.aries@gmail.com)

Permasalahan penelitian ini adalah beban kerja yang meningkat pada waktu-waktu tertentu serta ketidakpuasan karyawan disebabkan beban kerja yang terlalu besar yang berdampak pada kinerja karyawan. Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 orang sedangkan sampel pada penelitian ini diperoleh sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan metode statistik Partial Least Square (SmartPls). Lalu melakukan analisis efek mediasi yang menggunakan tahap outer model dan inner model. Untuk Outer model menggunakan Validitas dan reliabilitas konstruk dan Validitas diskriminan. Untuk Inner model peneliti menggunakan R-square, F-square dan Mediation Effects. melakukan uji Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

**Kata Kunci :Beban Kerja,Kinerja dan Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***Effect of Workload on Employee Performance through Job Satisfaction At PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan***

***Sri Kartika Dewi***

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University, North Sumatra  
Email: [tiga.aries@gmail.com](mailto:tiga.aries@gmail.com)***

*The problem of this research is the workload that increases at certain times and employee dissatisfaction caused by workload that is too large which has an impact on employee performance. The purpose of the authors conducted research to find out there is an influence of workload on employee performance, knowing there is an influence of workload on job satisfaction, to know there is an effect of job satisfaction on employee performance and to know workload has an effect on performance mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan.*

*The population in this study are permanent employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan, amounting to 695 people while the sample in this study were obtained as many as 87 respondents who are employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan using the Slovin formula. Data collection techniques use a list of statements such as questionnaires and interviews. Data analysis techniques used an associative and quantitative approach with the Partial Least Square (SmartPls) statistical method. Then do an analysis of mediation effects using the outer model and inner model stages. For Outer models use construct validity and reliability and discriminant validity. For the Inner model the researcher uses R-square, F-square and Mediation Effects. test The results of this study indicate that: (1) the effect of workload on employee performance is positive and significant; (2) the effect of workload on employee job satisfaction is positive and significant; (3) the effect of job satisfaction on employee performance is positive and significant; (4) the effect of workload on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan.*

***Keywords: Workload, Performance and Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki.. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan penulisan berikutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu skripsi ini baik secara materil dan moral.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi

yang bertujuan untuk kesempurnaan laporan ini, diantaranya :

1. Teristimewa kedua Orang Tua tercinta Ayahanda Mariadi dan Ibunda Mawarni Br. Manurung serta seluruh keluarga terimakasih atas segala daya dan upaya telah membesarkan, mendidik, serta memberikan dukungan dan doa' nya sehingga penulis dapat menempuh pendidikan dibangku perkuliahan dan dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Terima kasih Kepada Bapak Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Terimakasih Kepada Bapak H. Januri S.E, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Terimakasih kepada Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Terimakasih kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Terima kasih Kepada Bapak Jasman Syarifuddin. Hasibuan ,S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Terima kasih kepada Bapak Dr. Jufrizen,S.E,M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hazmanan Khair.,S.E.,MBA selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membimbing dan memberikan arahan pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk seluruh Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak mengajarkan penulis selama dan memberikan informasi akademik selama masa perkuliahan.
10. Terima kasih untuk Bapak Aefri Tanto selaku staf bagian umum yang telah berkenan memberi izin untuk melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
11. Terima kasih untuk Karyawan Bagian Operasional Sumber Daya Manusia dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberi data dan keterangan yang di butuhkan penulis
12. Terima kasih untuk kakak dan abang saya Sri Wahyuni, Yulia, Andika, Sandi Zulfikar, Hermansyah serta keponakan saya Johan Syahputra dan Aqilla Syahputri yang menjadi penyemangat serta memberikan dukungan kepada penulis
13. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan penulis, Alda Dermazar Caniago, Fadilla Puspita Hadi, Dwi Noviasari Suwandry, Sarah Savira, Rian Sahputra Purba, Rachmad Maldini yang telah membantu dan mensupport penulis
14. Terima kasih kepada sahabat-sahabat penulis Cai, Yosi, Noni, Robi, Madan, Fandi, Fataol, tirta, pali yang telah memberi dukungan untuk penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca sekalian. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, *Amin Ya Rabbal'alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2020

Penulis

Sri Kartika Dewi  
1605160288

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Penentu Kinerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja .....	11
2.1.2 Beban Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja .....	13
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja .....	14
2.1.2.4 Dampak Beban Kerja .....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	16
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	17

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.2 Kerangka Konseptual .....	21
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	21
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	22
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui .....	23
Kepuasan Kerja .....	
2.3 Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	25
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.3.1 Tempat Penelitian .....	27
3.3.2 Waktu Penelitian.....	27
3.4 Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel .....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan PLS.....	31
3.6.2 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects) .....	31
3.6.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	31
3.6.2.2 Analisis Model Pengukuran (Inner Model) .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	32
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	32
4.1.1.1 Karakteristik Responden .....	33
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	35
4.2 Analisis Data .....	45
4.2.1 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects).....	45
4.2.1.1 Outer Model .....	45
4.2.1.1.1 Construct Reliability and Validity .....	45

4.2.1.1.2 Discriminant Validity.....	46
4.2.1.2 Inner Model.....	47
4.2.1.2.1 R-Square.....	47
4.2.1.2.2 F-Square.....	48
4.2.1.2.3 Mediation Effect.....	49
4.2.1.2.3.1 Direct Effect.....	49
4.2.1.2.3.2 Indirect Effect.....	51
4.2.1.2.3.3 Total Effect.....	52
4.3 Pembahasan.....	52
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi .....	27
Tabel 3.3 Populasi Penelitian .....	28
Tabel 3.4 Sampel.....	29
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Skala Likert .....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut jenis Pendidikan .....	34
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Beban Kerja .....	35
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	42
Tabel 4.8 Comprosite Reliability .....	45
Tabel 4.9 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT) .....	46
Tabel 4.10 R-Square.....	47
Tabel 4.11 F-Square .....	48
Tabel 4.12 Direct Effect (Pengaruh langsung).....	50
Tabel 4.13 Indirect Effect (Pengaruh tidak langsung) .....	51
Tabel 4.14 Total Effect .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	22
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	23
Gambar 2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui .....	
Kepuasan Kerja .....	24
Gambar 4.1 Efek Mediasi .....	50

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau instansi/perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. (Arianty et al., 2016) berpendapat sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi maka setiap potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut, hendaklah sebaiknya sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Agar instansi dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan, instansi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang telah diberikan instansi tersebut.

(Moeheriono, 2012) berpendapat kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Setiap instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi. Jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai.

Namun kinerja karyawan dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Pemberian beban kerja yang sesuai kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun kinerja para karyawan dapat tidak efektif apabila beban kerja yang mereka tanggung terlalu

berat, seperti yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III kota Medan.

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sitepu, 2013) menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan”. Penelitian (Adityawarman, 2015) menyatakan bahwa “ beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja”. Dengan demikian terwujudnya kinerja yang tinggi salah satunya dapat dilihat dari besarnya beban kerja yang diterima.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Amalia, 2017) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan kata lain jika beban kerja yang dikerjakan karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Menurut (Indrawati, 2013) bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan tentu berdampak pada kinerja

yang ditunjukkannya. Dapat dilihat pada penelitian (Indrawati, 2013) menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja”.

Namun, Semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. (Mahendrawan & Indrawati, 2015) Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian dimana kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi beban kerja dan kinerja.

Begitu pula halnya dengan PT.Perkebunan Nusantara III (*persero*) kota Medan yang beban kerja terhadap para karyawannya terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Hal ini yang membuat kepuasan kerja pada setiap karyawan yang ada menjadi berkurang saat melakukan pekerjaannya dikarenakan beban yang mereka terima setiap harinya terlalu banyak untuk kapasitas kemampuan perseorangan saat bekerja sehingga membuat mereka cukup lelah. Dari fenomena yang dilihat bahwa beban kerja karyawan meningkat dari hari biasanya ketika akhir tahun dan awal tahun. Pekerjaan yang mereka kerjakan lebih banyak dibandingkan sebelumnya, banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk satu waktu secara bersamaan membuat mereka lebih merasakan lelah dari hari biasanya dikarenakan mereka harus menambah jam kerja (lembur) agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan. Jumlah beban kerja yang berlebihan yang diterima setiap karyawan merupakan pembangkit ketidakpuasan kerja bagi karyawan yang mengakibatkan kinerja para karyawan tidak efisien dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan kelelahan yang mereka alami dalam menyelesaikan tugasnya.

Beban kerja yang berlebih yang diterima oleh para karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya

manusia yang berkualitas. Sehingga para karyawan mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja yang akan membuat mereka mendapatkan kepuasan yang akan memicu terwujudnya kinerja yang baik saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang ”pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sulit diselesaikan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diterima sebagian karyawan relatif besar sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja
2. Beban kerja meningkat diwaktu tertentu yang disebabkan pembagian tugas yang belum jelas.
3. Adanya ketidakpuasan beberapa karyawan disebabkan beban kerja terlalu besar sehingga berdampak ke kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kualitas kerja, beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lain-lain, namun dalam penelitian

ini penulis hanya membatasi pada beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar, outsourcing). Penelitian ini juga membatasi variabel kepuasan sebagai variabel mediating.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, adalah :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.

3. Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.
4. Untuk mengetahui ada beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan. Mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Moehariono, 2012) kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Adapun (Saripuddin, 2017a) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

(Sitepu, 2013) memberikan definisi berbeda dimana kinerja merupakan suatu target kerja yang dapat dikerjakan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja menurut (Jufrizen, 2016) merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

(Astuti & Suhendri Suhendri, 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan (Arda, 2017) menguraikan kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan seseorang untuk pencapaian hasil suatu instansi/organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Penentu Kinerja**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Kerja (Beban Kerja)
2. Kualitas Kerja
3. Kecocokan dengan rekan kerja
4. Kehadiran
5. Masa Bakti
6. Fleksibilitas

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jumlah Kerja (Beban Kerja), yaitu suatu hal yang memberatkan atau yang menekan bagi kehidupan seseorang dari kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, yaitu suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.
3. Kecocokan dengan rekan kerja, yaitu suatu kesamaan, keserasaian pada seseorang dalam bidang kerja. Dengan adanya kecocokan dengan rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.
4. Kehadiran, yaitu keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam kerja efektif dikantor.
5. Masa Bakti, yaitu lamanya mengabdikan pada suatu instansi dalam melakukan pekerjaannya.
6. Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda dengan berbagai individu maupun kelompok.

Selanjutnya (Siagian & Khair, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Kepuasan Kerja
6. Komitmen

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kinerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri-ciri dari kinerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Amalia, 2017) adalah :

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi
4. Tanggung Jawab

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hasil Kerja , yaitu merupakan hasil yang didapatkan seseorang dari pekerjaan yang dilakukannya. Baik itu hasil yang bagus maupun hasil yang buruk dari pekerjaan tersebut.
2. Perilaku Kerja, yaitu tingkah laku dari diri seseorang terhadap pekerjaan, ataupun orang sekitar yang ada dilingkungan kerja.
3. Sifat Pribadi, yaitu potensi atau kemampuan seseorang yang memancarkan kewibawaan ataupun kejujurannya.
4. Tanggung jawab, yaitu segala sesuatu perbuatan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator kinerja menurut (Arda, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Mutu Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai

ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

## 2. Kualitas Kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

## 3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

## 4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2 Beban Kerja**

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

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Adapun keputusan Menpen Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 dalam (Sitepu, 2013) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan (Amalia, 2017) menguraikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang didapati oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja terlalu tinggi akan membuat seseorang mejadi lebih lelah dan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

#### **2.1.2.2 Faktor – Faktor Beban Kerja**

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Amalia, 2017) adalah sebagai berikut :

##### **1. Faktor eksternal**

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

##### **a. Tugas bersifat fisik seperti :**

Kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkut. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

##### **b. Organisasi Kerja meliputi :**

Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

### c. Lingkungan Kerja

Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 2. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

Adapun faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi menurut (Arifin et al., 2016) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Beban Mental
2. Faktor Beban Fisik
3. Faktor Waktu

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja (Mahendrawan & Indrawati, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan
4. Kerja secara bergilir

5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut (Wijaya, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Persepsi akan kompleksitas tugas
2. Persepsi akan tanggung jawab
3. Persepsi akan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
4. Persepsi akan tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

#### **2.1.2.4 Dampak Beban Kerja**

Menurut (Amalia, 2017) dari beban kerja yang terlalu berlebihan dan terlalu sedikit memiliki dampak beban kerja yaitu :

1. Dampak beban kerja yang berlebihan antara lain kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.
2. Dampak beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

Adapun beban kerja menimbulkan dampak negatif bagi karyawan menurut (Irawati & Carrollina, 2017) adalah :

1. Kualitas kerja menurun yang disebabkan beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi.

2. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu apabila pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan.
3. Kenaikan tingkat absensi mengakibatkan beban kerja yang terlalu banyak bias juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit.
4. Pengukuran psikologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas/pekerjaan tertentu.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan**

Menurut (Amalia, 2017) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

(Bismala et al., 2020) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau responden emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun (Mahendrawan & Indrawati, 2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Selain itu menurut (Siagian & Khair, 2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

(Saripuddin, 2017b) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

Sedangkan (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

(Rindorindo et al., 2019) mengartikan bahwa kepuasan kerja sebagai kesesuaian antara harapan seseorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karna pekerjaan tersebut.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Menurut para ahli dalam (Arda, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor Fisik
4. Faktor finansial

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, peneruan udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

Adapun faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Amalia, 2017) menyatakan antara lain adalah :

1. Upah yang cukup
2. Perlakuan yang adil
3. Ketenangan bekerja
4. Perasaan diakui
5. Penghargaan atas hasil kerja
6. Penyalur perasaan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Upah yang cukup adalah balas jasa yang di terima karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima dan mampu memenuhi biaya hidup.
2. Perlakuan yang adil seperti tidak adanya diskriminasi antara sesama karyawan, misalnya seperti adanya hubungan keluarga yang akan lebih diutamakan dari karyawan lain.
3. Ketenangan bekerja adalah kenyamanan yang dirasakan di dalam lingkungan kantor pada saat bekerja.
4. Perasaan diakui biasanya membuat seseorang lebih nyaman dalam bekerja karna merasa dibutuhkan oleh orang lain.
5. Penghargaan atas hasil kerja adalah imbalan yang diterima seorang karyawan karna memiliki prestasi dalam bekerja.
6. Penyalur perasaan biasanya juga bisa dilakukan dengan adanya tukar pikiran, penyampaian pendapat antara teman kerja maupun atasan.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator kepuasan kerja bermakna apa saja karakteristik atau ciri –ciri dari kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Mahendrawan & Indrawati, 2015) antara lain:

1. Kepuasan terhadap supervisi
2. Kepuasan terhadap rekan kerja
3. Penempatan yang tepat
4. Kesempatan untuk maju

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap supervisi adalah perasaan yang dirasakan kepada pimpinan
2. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja
3. Penempatan yang tepat adalah perasaan yang dirasakan karyawan bahwa dia adalah orang yang tepat untuk bekerja di jabatannya saat itu
4. Kesempatan untuk maju adalah diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk maju mengembangkan dirinya
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perasaan yang dirasakan karyawan oleh pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Wijaya, 2018) sebagai berikut :

1. Kepuasan akan kondisi kondisi kerja
2. Kepuasan akan rekan kerja
3. Kepuasan akan kesempatan berkembang
4. Kepuasan akan fasilitas yang dimiliki
5. Kepuasan akan gaji
6. Kepuasan akan tunjangan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepuasan akan kondisi kerja adalah seperti tempat kerja, parkir, kantin dan sebagainya. Kondisi tempat kerja yang lengkap membuat nyaman terhadap karyawan.

2. Kepuasan akan rekan kerja adalah apabila hubungan kerja sesama karya maupun atasan baik maka akan menjadi kenyamanan saat bekerja.
3. Kepuasan akan kesempatan berkembang seperti memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan juga pengalaman, termasuk kesempatan untuk promosi naik jabatan.
4. Kepuasan akan fasilitas yang dimiliki seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan akan menimbulkan rasa puas apabila dapat terpenuhi.
5. Kepuasan akan gaji adalah karyawan akan merasa dihargai dan merasa puas jika jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya.
6. Kepuasan akan tunjangan pendapatan tambahan yang didapatkan dari hasil kerja yang memuaskan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut (Adityawarman, 2015) bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sitepu, 2013); (Astuti & Lesmana, 2018); (Khasifah & Nugraheni, 2016) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

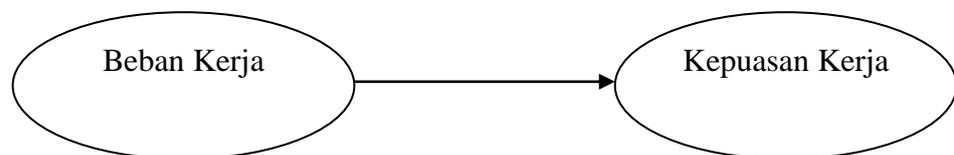


**Gambar 2.1 Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya yang nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Wijaya, 2018); (Tambeng et al., 2016) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 2.2 Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja**

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut (Indrawati, 2013) Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Bahwa kepuasan

kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen, 2016); (Indrawati, 2013); (Jufrizen et al., 2017); (Arda, 2017); (Nasution, 2018); (Jufrizen et al., 2018); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Adhan et al., 2020) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

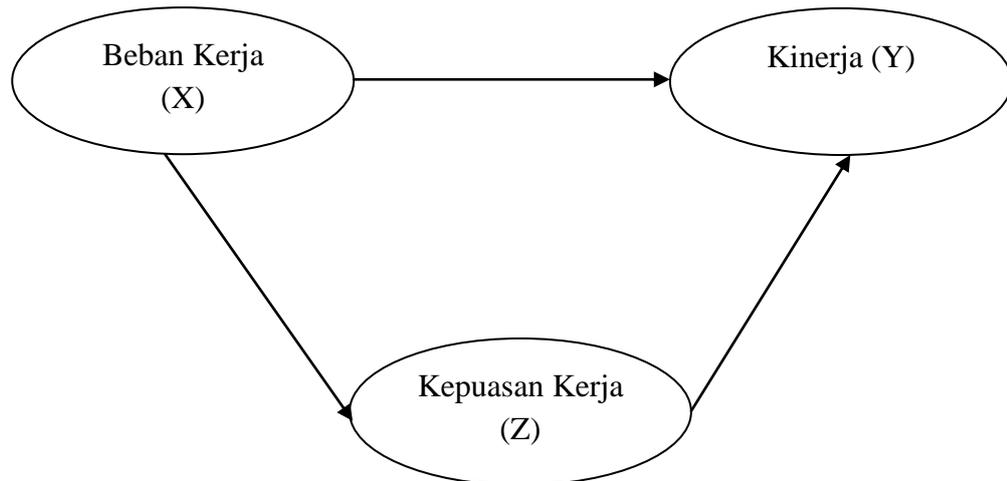


**Gambar 2.3 Paradigma penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, apabila beban kerja yang di berikan sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat. Jika kepuasan kerja meningkat saat bekerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Amalia, 2017); (Rindorindo et al., 2019) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.4 Paradigma penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

- 1) Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.
- 2) Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.
- 3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.
- 4) Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja di Perkebunan Nusantara III (persero) kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut (Mahendrawan & Indrawati, 2015) data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki satuan hitung.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Arda, 2017) definisi operasional variabel akan menentukan penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian.

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Literatur</b>	<b>Nomor Item Angket</b>
Kinerja (Y)	Menurut (Moeheriono, 2012) kinerja adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	Hasil Kerja	(Amalia, 2017)	1,2
		Perilaku Kerja		3,4
		Sifat Pribadi		5,6
		Tanggung Jawab		7,8
Beban Kerja (X)	Menurut (Amalia, 2017) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.	Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)	(Mahendrawan & Indrawati, 2015)	1
		Tugas-tugas yang bersifat mental		2
		Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan		3,4
		Kerja secara bergilir		5
		Pelimpahan tugas dan wewenang		6
		Factor somatic (kondisi kesehatan)		7
		Faktor psikis		8
Kepuasan Kerja (Z)	Menurut (Siagian & Khair, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Kepuasan terhadap supervisi	(Mahendrawan & Indrawati, 2015)	1,2
		Kepuasan terhadap rekan kerja		3,4
		Penempatan yang tepat		5,6
		Kesempatan untuk maju		7,8
		Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri		9,10

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan di Jalan Sei Batang Hari No.2

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi**

No.	Kegiatan	Des '19	Jan '20	Feb '20	Mar'20	Apr '20	Mei '20
1	Prariset/penelitian	■					
2	Pengajuan Judul		■				
3	Penulisan Proposal		■	■	■		
4	Bimbingan proposal		■	■	■		
5	Seminar proposal				■		
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data				■		
7	Penulisan Skripsi				■	■	
8	Bimbingan Skripsi				■	■	
9	Sidang Meja Hijau						■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Yusuf, 2017) menyatakan populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya, terlebih dahulu perlu menentukan apa batasan wilayah, objek atau peristiwa yang akan diselidikinya. Wilayah, objek atau individu yang diselidiki mempunyai karakteristik tertentu yang akan mencerminkan pada hasil penelitian dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (persero) Medan yang berjumlah 695 orang.

**Tabel 3.3 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Pengadaan	25
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29
3	Bagian Sekretariat	101
4	Bagian Tanaman	50
5	Bagian Teknik	42
6	Bagian Teknologi	15
7	Bagian Keuangan	44
8	Bagian Akuntansi	22
9	Bagian Komersil	60
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48
11	Bagian umum	182
12	Bagian Bina Lingkungan	14
13	Erp	5
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20
15	Divisi Sistem Manajemen	38
	<b>Total</b>	<b>695 Orang</b>

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Yusuf, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Dimana:

n = Sampel

N = Populasi

E = Derajat ketelitian atau nilai kritis kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{695}{1+(695 \times 10\%^2)} = \frac{695}{1+(695 \times 0,1^2)} = 87,42 = 87$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 87 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan maka didapatkan hasil sebesar 87 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Pengadaan	25	3
2	Divisi Satuan Pengawasan Intern	29	4
3	Bagian Sekretariat	101	13
4	Bagian Tanaman	50	6
5	Bagian Teknik	42	5
6	Bagian Teknologi	15	2
7	Bagian Keuangan	44	5
8	Bagian Akuntansi	22	3
9	Bagian Komersil	60	7
10	Bagian Sumber Daya Manusia	48	6
11	Bagian umum	182	23
12	Bagian Bina Lingkungan	14	2
13	Erp	5	1
14	Bagian Operasional Traksi&Infrastruktur	20	2
15	Divisi Sistem Manajemen	38	5
	<b>Total</b>	<b>695 Orang</b>	<b>87 Orang</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

#### 2. Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber : (Juliandi et al., 2015)*

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)**

Teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS.

#### **3.6.2 Analisis efek mediasi (mediation effects)**

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap kinerja; beban kerja terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

##### **3.6.2.1 Analisis model pengukuran (outer models)**

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (construct reliability and validity) dan (2) Validitas diskriminan (discriminant Validity).

##### **3.6.2.2 Analisis model pengukuran (inner models)**

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain:

- (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X), 10 pernyataan untuk variabel (Z), dan 8 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah beban kerja, yang menjadi variable Z adalah kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 87 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

*Sumber : (Juliandi et al., 2015)*

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung beban kerja (X) kepuasan kerja (Z), maupun kinerja karyawan (Y).

#### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

##### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	63	72,4
2.	Perempuan	24	27,6
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2020*

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 63 orang (72,4%) dan perempuan sebanyak 24 orang (27,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah laki – laki. Dimana pekerjaann yang diberikan dan menjadi tanggung jawab banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki

##### 2) Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	18	20,7
2.	31– 40 tahun	27	31
3.	41 – 50 tahun	37	42,5
4.	Di atas 51 tahun	5	5,8
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2020*

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 41-50 tahun yakni sebanyak 37 orang (42,5%), kemudian disusul responden yang berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 27 orang (31%). Dimana karyawan yang aktif dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berada diusia antar 41 sampai 50 tahun

### 3) Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	31	35,6
2.	D-3	7	8,1
3.	Strata-1	47	54
4.	Strata-2	2	2,3
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2020*

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 47 orang atau 54%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah Sarjana. Dimana pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana yang memiliki keahlian dibidangnya.

#### 4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Beban Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja**  
**pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	37,9	53	60,9	1	1,2	0	0	0	0	87	100
2	53	60,9	34	39,1	0	0	0	0	0	0	87	100
3	48	55,2	39	44,8	0	0	0	0	0	0	87	100
4	48	55,2	37	42,5	2	2,3	0	0	0	0	87	100
5	58	66,7	29	33,3	0	0	0	0	0	0	87	100
6	54	62,1	33	37,9	0	0	0	0	0	0	87	100
7	56	64,4	30	34,4	1	1,2	0	0	0	0	87	100
8	42	48,3	45	51,7	0	0	0	0	0	0	87	100

*Sumber : Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Beban Kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang

disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang banyaknya tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,9 % dan setuju 60,9%). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui untuk tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.
2. Jawaban responden tentang sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60,9 % dan setuju 39,1 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Jawaban responden tentang waktu istirahat yang dapat digunakan secara optimal, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55,2 % dan setuju 44,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa waktu istirahat dapat digunakan secara optimal.
4. Jawaban responden tentang mampu memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55,2 % dan setuju 42,5 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mampu memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Jawaban responden tentang mampu berkomunikasi dengan rekan kerja responden menjawab setuju (sangat setuju 66,7 % dan setuju 33,3 %).

Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui mampu berkomunikasi dengan rekan kerja.

6. Jawaban responden tentang bersedia menerima tugas-tugas dan wewenang dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 62,1 % dan setuju 37,9 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bersedia menerima tugas-tugas dan wewenang dari pimpinan.
7. Jawaban responden tentang suasana kerja di perusahaan yang sangat kondusif bagi kesehatan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 64,4 % dan setuju 34,4 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa suasana kerja di perusahaan yang sangat kondusif bagi kesehatan.
8. Jawaban responden tentang mempunyai keinginan yang semakin besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 48,3 % dan setuju 51,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mempunyai keinginan yang semakin besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang beban kerja yang disebabkan karena belum

ada pembagian tugas yang jelas serta pekerjaan yang meningkat pada waktu-waktu tertentu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**  
**pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No Per</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>36</b>	<b>41,3</b>	<b>46</b>	<b>52,9</b>	<b>5</b>	<b>5,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>37</b>	<b>42,5</b>	<b>45</b>	<b>51,7</b>	<b>5</b>	<b>5,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>57</b>	<b>65,5</b>	<b>30</b>	<b>34,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	<b>56</b>	<b>64,4</b>	<b>31</b>	<b>35,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>39,1</b>	<b>6</b>	<b>6,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	<b>53</b>	<b>60,9</b>	<b>34</b>	<b>39,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>7</b>	<b>48</b>	<b>55,2</b>	<b>36</b>	<b>41,4</b>	<b>3</b>	<b>3,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>8</b>	<b>57</b>	<b>65,5</b>	<b>30</b>	<b>34,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>9</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
<b>10</b>	<b>48</b>	<b>55,2</b>	<b>39</b>	<b>44,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variable kepuasan kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 dengan 10 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan bentuk pengawasan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 41,3 % dan setuju 52,9 %). Hal ini berarti karyawan

PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui tentang merasa puas dengan bentuk pengawasan yang diberikan pimpinan

2. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan pemimpin perusahaan yang selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,5 % dan setuju 51,7 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui tentang merasa puas dengan pemimpin perusahaan yang selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya
3. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,5 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa merasa puas bekerja sama dengan rekan kerja
4. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan hubungan kerja yang berjalan dengan baik antara rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 64,4 % dan setuju 35,6 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa merasa puas dengan hubungan kerja yang berjalan dengan baik antara rekan kerja.
5. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan jabatan yang diperoleh, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54 % dan setuju 39,1 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III

(Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan jabatan yang diperoleh

6. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 60,9 % dan setuju 39,1 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuannya.
7. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan kenaikan jabatan pada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55,2 % dan setuju 41,4 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas karena perusahaan memberikan kenaikan jabatan pada karyawan yang berprestasi.

8. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas karena perusahaan tidak membatasi karyawan untuk melanjutkan jenjang pendidikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 65,5 % dan setuju 34,5 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas karena perusahaan tidak membatasi karyawan untuk melanjutkan jenjang pendidikan.

9. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54 % dan setuju 46 %). Hal ini berarti karyawan PT.Perkebunan

Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

10. Jawaban responden tentang karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 55,2 % dan setuju 44,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang beban kerja yang disebabkan karena belum ada pembagian tugas yang jelas serta pekerjaan yang meningkat pada waktu-waktu tertentu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**  
**pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	41,4	51	58,6	0	0	0	0	0	0	87	100
2	40	46	47	54	0	0	0	0	0	0	87	100
3	51	58,6	36	41,4	0	0	0	0	0	0	87	100
4	54	62	32	36,8	1	1,2	0	0	0	0	87	100
5	62	71,3	25	28,7	0	0	0	0	0	0	87	100
6	55	63,2	32	36,8	0	0	0	0	0	0	87	100
7	52	59,8	35	40,2	0	0	0	0	0	0	87	100
8	37	42,5	48	55,2	2	2,3	0	0	0	0	87	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel kinerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan jumlah responden sebanyak 87 karyawan dengan 8 butir pernyataan, dari pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

3. Jawaban responden tentang mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 41,4 % dan setuju 58,6 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.
4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 46 % dan setuju 54 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, responden menjawab setuju (sangat setuju 58,6 % dan setuju 41,4 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan
6. Jawaban responden tentang dalam bekerja karyawan selalu profesional, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 62 % dan setuju 36,8 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa dalam bekerja karyawan selalu professional.
7. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan dengan jujur, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 71,3 % dan setuju 28,7 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa melakukan pekerjaan dengan jujur
8. Jawaban responden tentang dalam bekerja karyawan tidak ingin mengecewakan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 63,2 % dan setuju 36,8 %). Hal ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa dalam bekerja karyawan tidak ingin mengecewakan pimpinan.
9. Jawaban responden tentang karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 59,8 % dan setuju 40,2 %). Hal ini berarti ini karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui

bahwa karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

10. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,5 % dan setuju 55,2 %). Hal ini berarti karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menyetujui bahwa selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sudah dianggap sudah baik terbukti jawaban karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjawab sangat setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Bila dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah tentang beban kerja yang disebabkan karena belum ada pembagian tugas yang jelas serta pekerjaan yang meningkat pada waktu-waktu tertentu, maka hal ini merupakan asumsi awal yang diperoleh melalui survey awal. Ada kemungkinan hasil survey awal yang umumnya diperoleh melalui interview dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan pendapat subyektif dari karyawan tersebut, dengan kata lain tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis efek mediasi (mediation effects)

#### 4.2.1.1 Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity) dan (2) Discriminant Validity. Berikut ini hasil pengujiannya.

##### 4.2.1.1.1 Construct reliability and validity

Pengertian construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria Composite Reliability adalah  $> 0.6$  menurut Bagozzi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi, 2018)

Tabel 4.8 Comprosite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X	0,900
Y	0,893
Z	0,936

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada dalam Tabel 4.8 pengujian composite reliability adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (beban kerja) adalah reliabel, karena nilai composite reliability X adalah  $0.900 > 0.6$ ; (2) Variabel Y (kinerja karyawan) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Y adalah  $0.893 > 0.6$ ; dan (3) Variabel Z (kepuasan kerja) adalah reliabel, karena nilai composite reliability Z adalah  $0.936 > 0.6$ .

#### 4.2.1.1.2 Discriminant Validity

Pengertian discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018) Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018)

Tabel 4.9 Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)

	<i>Heteroit-Monotoroit Ratio (HTMT)</i>		
	X	Y	Z
X			
Y	0,644		
Z	0,693	0,723	

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) pada Tabel 4.9 adalah sebagai berikut : (1) Variabel X (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai Heretroit-Monotrait Ratio  $0.644 > 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (2) Variabel X (beban kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) nilai Heretroit-Monotrait Ratio  $0.693 > 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik); (3) dan variabel Y (kinerja karyawan) terhadap Z (kepuasan kerja) nilai Heretroit-Monotrait Ratio  $0.723 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### 4.2.1.2 Analisis model struktural/structural model analysis (inner model)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Direct effects; dan (c) Total effects. Berikut ini hasil pengujiannya.

##### 4.2.1.2.1 R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018) Kriteria dari R-Square adalah: (1) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat); (2) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang); (3) Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)

Tabel 4.10 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,483	0,470
Z	0,406	0,399

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square pada Tabel 4.10 adalah sebagai berikut: (1) R-Square Adjusted Model Jalur I = 0.470. Artinya kemampuan variabel X (beban kerja) dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 47% dengan demikian model tergolong moderat (tidak buruk); dan (2) R-Square Adjusted Model Jalur II = 0.399. Artinya kemampuan variabel X (beban kerja) dan Z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 39,9% dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

#### 4.2.1.2.2 F-square

Pengukuran f-Square atau  $f^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $f^2$  (f-Square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018)

Kriteria F-Square menurut Cohen (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai  $f^2 = 0.02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai  $f^2 = 0.15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai  $f^2 = 0.35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.11 F-Square

	X	Y	Z
X		0,097	0,685
Y			
Z		0,256	

Kesimpulan nilai f-Square dapat dilihat pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut: (1) Variabel X (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0,097$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Variabel X (beban kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai  $f^2 = 0.685$ , maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai  $f^2 = 0.256$ , maka efek yang moderat/sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.1.2.3 Mediation effects

Analisis efek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects. Berikut ini hasil dari ketiganya.

##### 4.2.1.2.3.1 *Direct Effect*

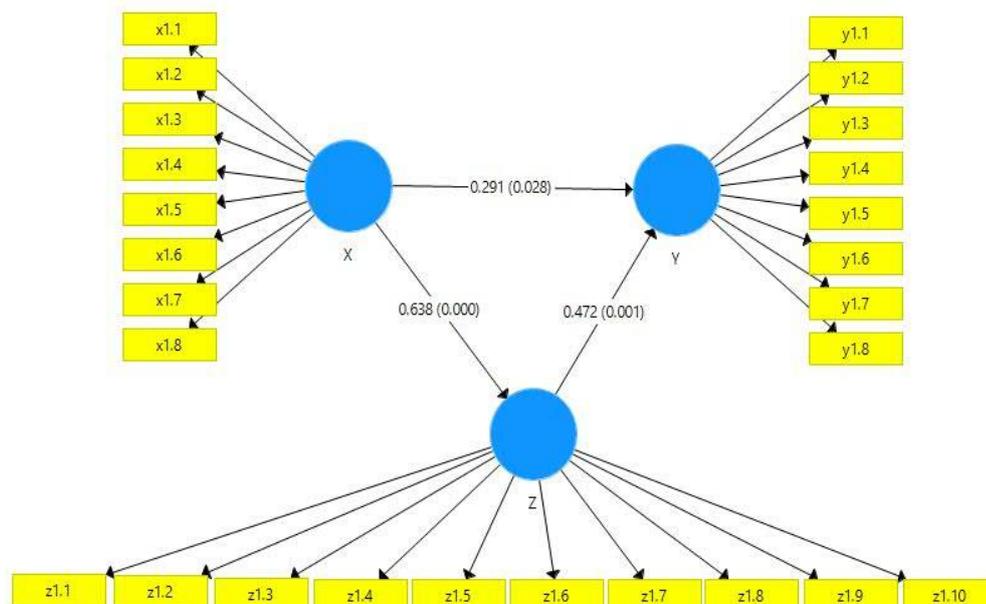
Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018) Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai P-Values $<0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values $>0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

Tabel 4.12 Direct Effect

	Original Sample	P-Values
x-> y	0,291	0,028
x->z	0,638	0,000
Z->Y	0,472	0,001

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain: (1) X terhadap Y : Koefisien jalur = 0.291 dan P-Value = 0.028(<0.05), artinya, pengaruh X (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan; (2) X terhadap Z : Koefisien jalur = 0.638 dan P-Value = 0.000(<0.05), artinya, pengaruh X (beban kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan; dan (3) Z terhadap Y : Koefisien jalur = 0.472 dan P-Value = 0.001(>0.05), artinya, pengaruh Z (kepuasa kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah positif dan tidak signifikan.



Gambar 4.1 Efek Mediasi

Secara grafis, ringkasan dari hasil dari pengaruh langsung (direct effect) di atas dapat dilihat di dalam Gambar 4.1

#### 4.2.1.2.3.2 *Indirect Effect*

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah: (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/beban kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung; dan (2) Jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/beban kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

Tabel 4.13. *Indirect Effect*

	Original Sample	P-Values
X->Z->Y	0,301	0,003

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada Tabel 4.13 pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.301, dengan P-Values  $0.003 > 0.05$  (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

#### 4.2.1.2.3.3 Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018)

Tabel 4.14. Total Effect

	Original Sample	P-Values
X-> Y	0,592	0,000
X->Z	0,638	0,000
Z->Y	0,472	0,001

Kesimpulan dari nilai total effect pada Tabel 4.14 adalah sebagai berikut :

(1) Total effect untuk hubungan X (beban kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.592; (2) Total effect untuk hubungan X (beban kerja) dan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 0.638; dan (3) Total effect untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,472.

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung beban kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel intervening), pengaruh beban kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh kepuasan kerja (variabel intervening) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat), pengaruh beban kerja (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

#### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Besaran beban kerja yang didapat oleh karyawan dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas kemampuannya akan membuat kinerja karyawan meningkat, jika kinerja karyawan meningkat maka diharapkan karyawan memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja untuk perusahaan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan ini memberi arti bahwa: (1) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa beban kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Sitepu, 2013); (Astuti & Lesmana, 2018); (Khasifah & Nugraheni, 2016) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Penerapan beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan, merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya yang nantinya akan memacu karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja juga ditemukan positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Temuan tersebut bermakna bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika beban kerja karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa beban kerja cukup berarti mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat (Wijaya, 2018); (Tambeng et al., 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karna pekerjaan tersebut jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Hasil pengujian sebelumnya memperlihatkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan positif dan signifikan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil tersebut berarti bahwa: (1) Nilai yang positif mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja dalam meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat; (2) Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa mengelola kepuasan kerja cukup berarti mempengaruhi kinerja karyawan dalam bertugas.

Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat dilakukan (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen, 2016); (Indrawati, 2013); (Jufrizen et al., 2017); (Arda, 2017); (Nasution, 2018); (Jufrizen et al., 2018); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Adhan et al., 2020); yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan beberapa teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, semakin baik pemberian beban kerja yang sesuai kemampuan karyawan maka karyawan akan semakin mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah signifikan. Ini bermakna bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 87 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dengan kata lain Kepuasan Kerja memang berperan sebagai mediator.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja adalah pemberian pekerjaan ataupun tugas kepada karyawan dengan batas waktu tertentu. Pemberian Beban Kerja kepada karyawan sebaiknya sesuai kapasitas kemampuan karyawan agar karyawan

mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Beban Kerja yang besar sebaiknya tidak diberikan pada waktu-waktu tertentu dengan batas waktu yang singkat agar tidak terjadinya kelelahan yang berlebihan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pemberian beban kerja yang didapatkan lebih efektif.

2. Perusahaan perlu memiliki ketetapan mengenai pembagian beban kerja karyawan secara jelas yaitu dengan menyusun penetapan beban kerja secara tertulis dan berlaku adil untuk semua personil yang ada di perusahaan.
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kepuasan kerja yang didapat karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian tugas yang didapat karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.
- 4.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas kerja, beban kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lain-lain, namun dalam penelitian dibatasi hanya beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan objek penelitian hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (honorar, outsourcing). Penelitian ini juga membatasi variabel kepuasan sebagai variabel mediating.
3. Waktu yang terbatas untuk penelitian sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adityawarman, Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, VI(1), 36–42.
- Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekan Baru. *JOM Fekon*, 4(2), 3417–3419.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 3.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Perilaku Organisasi (Revisi)*. CV Simphony Baru.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 136–138.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam Menggunakan SmartPLS*. Universitas Batam. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538017>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi. In F. Zulkarnain (Ed.). Medan : UMSU PRESS.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 3.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3937–3959.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.

- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5954.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tambeng, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Emba*, 4(4), 1091.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 282.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian (Pertama)*. Kencana.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Sri Kartika Dewi  
Tempat Tgl Lahir : Kisaran, 14 April 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Patimura Gg. Pemilu  
Anak ke : 5 dari 5 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Mariadi  
Ibu : Mawarni Br. Manurung

### **Nama Saudara Kandung**

Kakak/Abang : Sri Wahyuni; Yulia; Andika; Sandi Zulpikar

### **Pendidikan**

1. SD Swasta Alwasliyah 80 Kisaran Baru tamat tahun 2010
2. SMP Negeri 2 Kisaran tamat tahun 2013
3. SMA Negeri 4 Kisaran tamat tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, 2020

**SRI KARTIKA DEWI**

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan,

2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan  
Di Tempat

*Assalamualaikum wr. Wb.*

Saya adalah mahasiswi Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dibawah bimbingan Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Hormat saya,

Sri Kartika Dewi

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja  
di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  20 – 30 Tahun  41 – 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun  Diatas 51 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA  S - 1  
 D - 3  S - 2

**B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat

Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i.

2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

KS = Kurang Setuju (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

**I. Pernyataan berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja**

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>TUGAS-TUGAS YANG BERSIFAT FISIK (SIKAP KERJA)</b>					
1	Banyaknya tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
	<b>TUGAS-TUGAS YANG BERSIFAT MENTAL</b>					
2	Saya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
	<b>WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT KARYAWAN</b>					
3	Waktu istirahat yang ditentukan perusahaan mampu saya gunakan secara optimal					
4	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
	<b>KERJA SECARA BERGILIR</b>					
5	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja saya					
	<b>PELIMPAHAN TUGAS DAN WEWENANG</b>					
6	Saya bersedia menerima tugas-tugas dan wewenang dari pimpinan saya					
	<b>FAKTOR SOMATIS (KONDISI KESEHATAN)</b>					
7	Suasana kerja di perusahaan sangat kondusif bagi kesehatan saya					
	<b>FAKTOR PSIKIS</b>					
8	Saya mempunyai keinginan yang semakin besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					

## II. Pernyataan berkaitan dengan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>HASIL KERJA</b>					
1	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan saya					
	<b>PERILAKU KERJA</b>					
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					
4	Dalam bekerja saya selalu profesional					
	<b>SIFAT PRIBADI</b>					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur					
6	Dalam bekerja saya tidak ingin mengecewakan pimpinan saya					
	<b>TANGGUNG JAWAB</b>					
7	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
8	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					

### III. Pernyataan berkaitan dengan Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI</b>					
1	Saya puas dengan bentuk pengawasan yang diberikan pimpinan saya					
2	Saya puas dengan pemimpin perusahaan yang selalu memberikan arahan kepada saya dalam menjalankan pekerjaannya					
	<b>KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA</b>					
3	Saya puas bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Saya merasa puas dengan hubungan kerja yang berjalan dengan baik antara rekan kerja					
	<b>PENEMPATAN YANG TEPAT</b>					
5	Saya puas dengan jabatan yang saya peroleh					
6	Saya puas di tempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan saya					
	<b>KESEMPATAN UNTUK MAJU</b>					
7	Saya puas karena perusahaan memberikan kenaikan jabatan pada karyawan yang berprestasi					
8	Saya puas karena perusahaan tidak membatasi karyawan untuk melanjutkan jenjang pendidikan					
	<b>KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>					
9	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					





### Tabulasi

<b>80</b>	5	5	5	4	5	4	4	4	<b>36</b>
<b>81</b>	4	4	5	4	5	5	4	4	<b>35</b>
<b>82</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>83</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>84</b>	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>38</b>
<b>85</b>	4	5	4	5	4	5	5	5	<b>37</b>
<b>86</b>	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>38</b>
<b>87</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>36</b>

**Kinerja Karyawan (Y)**

NO	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	38
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	5	4	5	5	36
6	5	5	5	5	5	4	4	4	37
7	5	5	4	4	5	4	4	4	35
8	4	4	4	4	5	5	5	4	35
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	5	5	5	4	4	4	3	34
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	5	5	5	5	5	4	5	5	39
14	4	4	5	4	5	4	5	4	35
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	5	5	5	5	5	4	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	5	5	5	5	4	4	36
19	4	4	5	4	5	5	5	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	5	4	5	5	5	5	5	5	39
22	4	4	4	5	5	5	4	5	36
23	5	5	5	5	5	4	4	4	37
24	4	4	4	4	5	5	5	4	35
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	5	4	4	5	4	34
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	4	5	4	5	4	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	5	5	5	5	5	5	5	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	5	5	5	5	5	4	38
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	5	5	5	5	4	5	37
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	5	5	5	5	5	5	38
37	4	4	5	5	5	5	5	4	37
38	4	5	5	4	5	5	5	5	38

### Tabulasi

<b>39</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>40</b>	5	4	4	5	5	5	4	4	<b>36</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>42</b>	5	4	5	5	4	5	5	4	<b>37</b>
<b>43</b>	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>34</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>47</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>48</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>37</b>
<b>49</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>51</b>	5	5	4	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>52</b>	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>37</b>
<b>53</b>	4	4	4	4	5	5	5	4	<b>35</b>
<b>54</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>55</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>56</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>58</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	<b>37</b>
<b>59</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>60</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>37</b>
<b>61</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>39</b>
<b>62</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>38</b>
<b>63</b>	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>38</b>
<b>64</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>65</b>	4	4	4	3	5	5	5	4	<b>34</b>
<b>66</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>
<b>69</b>	4	4	5	5	5	4	5	4	<b>36</b>
<b>70</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>33</b>
<b>71</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>72</b>	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>73</b>	4	5	5	4	5	5	5	5	<b>38</b>
<b>74</b>	4	4	5	5	5	5	5	4	<b>37</b>
<b>75</b>	4	5	4	4	5	5	5	4	<b>36</b>
<b>76</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>
<b>77</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>78</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
<b>79</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	<b>38</b>







### Tabulasi

<b>80</b>	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
<b>81</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
<b>82</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>83</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>84</b>	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5	<b>39</b>
<b>85</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>86</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>87</b>	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	<b>43</b>

## HASIL OLAHAN DATA PLS

### 1. Analisis model pengukuran

#### 1.1 Construct reliability and validity

Kriteria Composite Reliability adalah  $>0,6$

Tabel 1 Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X	0,900
Y	0,893
Z	0,936

#### 1.2 Discriminant Validity

Tabel 2 Heteroite-Monoroite Ratio (HTMT)

	<i>Heteroite-Monoroite Ratio (HTMT)</i>		
	X	Y	Z
X			
Y	0,644		
Z	0,693	0,723	

### 2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### 2.1 R-Square

Tabel R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
X	0,483	0,470
Z	0,406	0,399

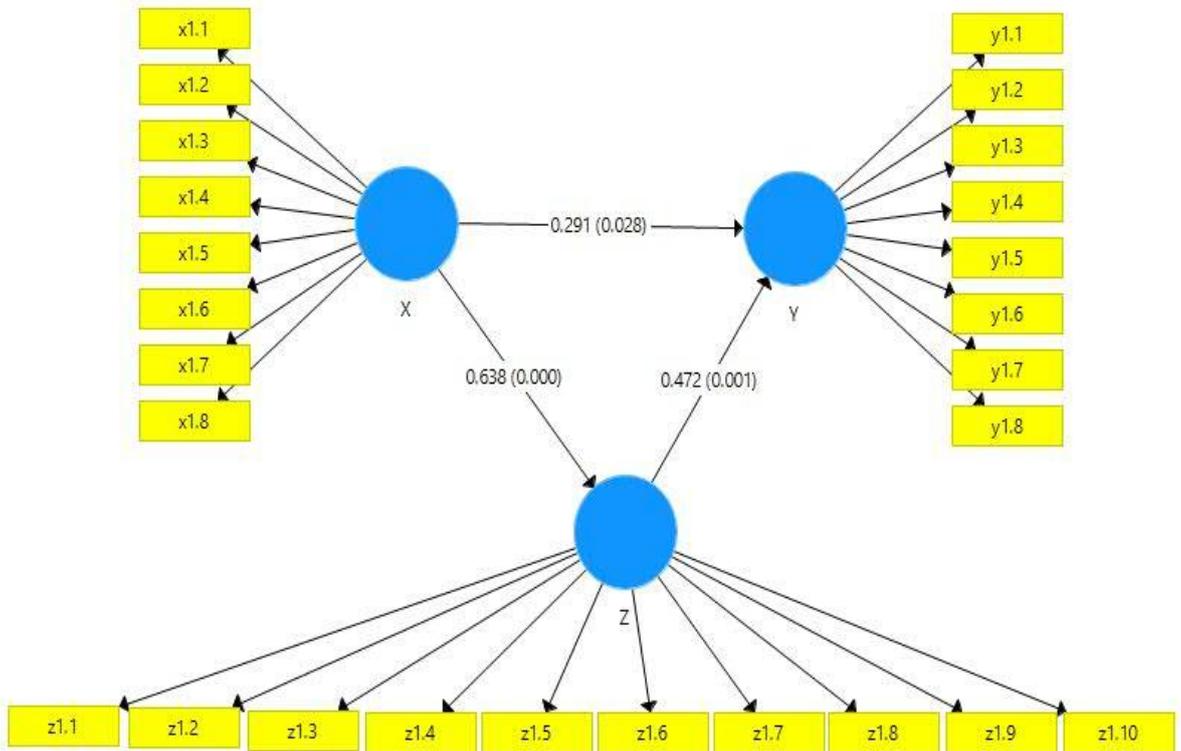
#### 2.2 F-Square

	X	Y	Z
X		0,097	0,685
Y			
Z		0,256	

### 3. Meditation Effects

#### 3.1 Direct Effect

	Original Sample	P-Values
x-> y	0,291	0,028
x->z	0,638	0,000
Z->Y	0,472	0,001



#### 3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample	P-Values
X->Z->Y	0,301	0,003

#### 3.3 Total Effect

	Original Sample	P-Values
x-> y	0,592	0,000
x->z	0,638	0,000
Z->Y	0,472	0,001



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 Kamis, 27 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : SRI KARTIKA DEWI  
N.P.M. : 1605160238  
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 14 April 1998  
Alamat Rumah : Gunung Sinabung No.15  
JudulProposal : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

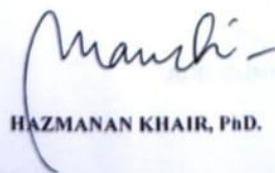
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	Latar belakang
Bab II	Kerangka konseptual & metode
Bab III	
Lainnya	Paragraf sist pemula, mendefinisikan, manlila sitasi Dosen UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

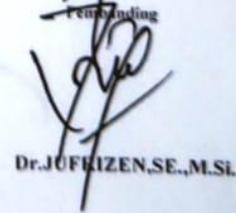
Medan, Kamis, 27 Maret 2020

**TIM SEMINAR**

  
Ketua  
JASMAN SABPUDDIN, S.E., M.Si.  
Pembimbing

  
HAZMANAN KHAIR, PhD.

  
Sekretaris  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.  
Penyandang

  
Dr. JUFRIZEN, 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 **Kamis, 27 Maret 2020** menerangkan bahwa:

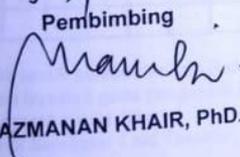
Nama : SRI KARTIKA DEWI  
N.P.M. : 1605160288  
Tempat / Tgl.Lahir : Kisaran, 14 April 1998  
Alamat Rumah : Gunung Sinabung No.15  
JudulProposal :PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : HAZMANAN KHAIR, PhD.

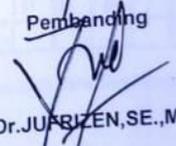
Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR

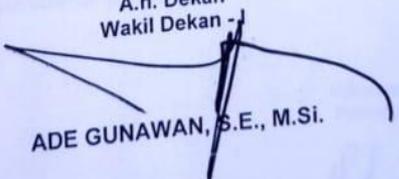
Ketua  
  
JASMAN SARI PUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing  
  
HAZMANAN KHAIR, PhD.

Sekretaris  
  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding  
  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

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

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 10 Januari 2020



Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S K I F A R T I K A D E W I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 . 8 8

Tempat/tgl Lahir : E I S A R A N 0 4 A P R I L 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : D U L G U N U N G S I N A B U N G N O  
I S

Tempat Penelitian : P T P E R E E B U M A N N U S A N T A  
K A N M E D A N

Alamat Penelitian : D L . S E I B A T A N G H A R J N O  
2 .

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

( SRI FARTIKA DEWI )



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: 400/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/11/2019

Medan, 16/11/2019

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

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sri Kartika Dewi  
NPM : 1605160288  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Judul 1 : (1) Banyaknya Para Guru SD yang tidak memperhatikan kinerjanya dalam mengajar; (2) Kurangnya pengalaman yang membuat kinerja Para Guru SD belum memuaskan dalam mengajar; (3) Rendahnya pendapatan yang membuat kinerja Guru SD semakin menurun

Judul 2: (1) Rendahnya pendapatan membuat kepuasan kerja karyawan menurun; (2) Kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan tidak loyal dalam pekerjaannya; (3) Kurangnya ketidakpuasan kerja karyawan mengakibatkan kurangnya tanggung jawab

Judul 3: (1) Kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan membuat produktivitas kerja menurun; (2) Kemampuan fisik yang berkurang menyebabkan produktivitas kerja tidak efektif; (3) Hubungan kerja yang buruk membuat produktivitas kerja menurun

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Dimoderasi Kelayakan Gaji  
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keptuasan Kerja Pada Karyawan: Dimediasi Kinerja  
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Para Karyawan: Di Moderasi Kompensasi

Objek/Lokasi Penelitian : Judul 1 : Guru Sd Di Indonesia; Judul 2 Dan 3 : Di Ptpn Iii

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

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Sri Kartika Dewi)

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6634567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 400/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/11/2019

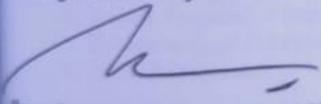
Nama Mahasiswa : Sri Kartika Dewi  
NPM : 1605160288  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 16/11/2019  
Nama Dosen Pembimbing : *Hasman Khair Jp*

Uji Disetujui

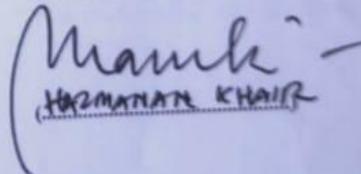
*Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Melalui  
kepuasan kerja Pada karyawan PT. Perkebunan  
Nusantara III (Persero) Medan*

Medan, .....

Dititikan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Hasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

  
(HASMAN KHAIIR)

1. Untuk lebih jelasnya mengenai prosedur pengajuan judul penelitian, silakan kunjungi website UMSU di alamat: [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id)  
2. Untuk lebih jelasnya mengenai prosedur pengajuan judul penelitian, silakan kunjungi website UMSU di alamat: [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id)  
3. Untuk lebih jelasnya mengenai prosedur pengajuan judul penelitian, silakan kunjungi website UMSU di alamat: [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id)



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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 183 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020**

*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 : 14 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SRI KARTIKA DEWI  
N P M : 1605160288  
Semester : VII (Tujuh)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan  
Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero)  
Medan

Dosen Pembimbing : HAZMANAN KHAIR, PhD.

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 :14 Januari 2021**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 18 Jumadil Awwal 1441 H  
14 Januari 2020 M

Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



**UMSU**  
Digital Center | Terpercaya

Nomor : 183 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020  
Lampiran :  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Medan, 18 Jumadil Awwal 1441 H  
14 Januari 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas  
PTPN III (PERSERO) MEDAN  
Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

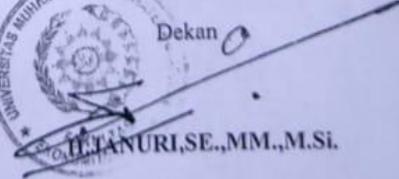
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SRI KARTIKA DEWI  
Npm : 1605160288  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

  
Dekan  
**DETIANURI,SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
1. Peringgal



Perkebunan Nusantara

Medan, 14 Februari 2020

Nomor : BUMU/XI/191/2020  
Lamp. : -  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth :  
**Dekan**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3  
di - Medan

Berkenaan dengan surat Bapak Nomor : 183/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM terhitung mulai tanggal 17 s/d 19 Februari 2020, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Sri Kartika Dewi	1605160288	Manajemen	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
  - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
  - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM  
  
 Gendy Wiatmaja  
 Kepala Bagian Umum

Tersambung  
Lampiran  
Melampirkan

Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Jakarta  
Gedung Agro Plaza Lantai 15  
Jl H R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta 12950  
telp : +6221 2983300, fax : +6221 5203030  
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

Medan  
Jl Sei Batanghari No.2, Medan, 20122  
telp : +6261 8432444, fax : +6261 8455177  
email : rd@emilptnri.co.id

Scanned by TapScanner



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar diabulkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 1112 /IL3-AU/UMSU-05/F/2020  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Rajab 1441 H  
03 Maret 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak /Ibu Pimpinan  
**PTPN III (PERSERO) MEDAN**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **SRI KARTIKA DEWI**  
N P M : **1605160288**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Tembusan :

1. Peringgal.



Perkebunan Nusantara

Medan, 03 Juli 2020

Nomor : BUMU/XI 446/2020  
Lamp. :  
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Mochtar Basri No.3  
di -  
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 183/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 14 Januari 2020 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Sri Kartika Dewi	1605160288	Manajemen	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM pada tanggal 17 s/d 19 Februari 2020.

Demikian disampaikan agar maklum.



BAGIAN UMUM

Ganda Wismara  
Kepala Bagian Umum

Disetujui  
Dekan

183/II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Sekarta

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan

### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : STI KARTIKA DEWI  
NPM : 1605160288  
Konsentrasi : SUNBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
  2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
    - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
    - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
  3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
  4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 22-02-2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.