

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR
PADA PT. BELITANG PANEN RAYA I**

Skripsi



Di Susun Oleh :

ERRIG NANDHA SETIAWAN

1612110074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR
PADA PT. BELITANG PANEN RAYA I
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Program Studi Manajemen

Oleh :

ERRIG NANDHA SETIAWAN

1612110074



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 07 Oktober 2020

ERRIG NANDHA SETIAWAN
NPM. 1612110097

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KANTOR PADA PT.
BELITANG PANEN RAYA I**

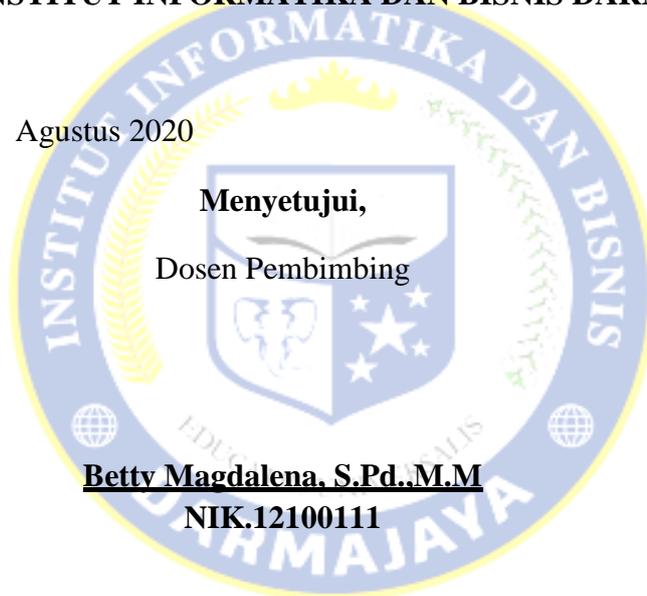
Nama Mahasiswa : ERRIG NANDHA SETIAWAN

NPM : 1612110074

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada jurusan **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, Agustus 2020



Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M.

NIK.12100111

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,

Anggalia Wibasuri, S.Kom., MM.

NIK.11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakannya sidang SKRIPSI dengan judul “ **PENGARUH BEBAN KERJA DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PT. BELITANG PANEN RAYA I**”

Untuk memenuhi sebagian syarat persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa.

Nama Mahasiswa : Errig Nandha Setiawan

NPM : 1612110074

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulusoleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
1. Dr. Lukmanul Hakim, SE.,M.Si.	Penguji I	_____
2. Muprihan Thaib, S.Sos.,MM.	Penguji II	_____

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc
NIK.30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 17 oktober 1998 sebagai anak ke 1(tidak memiliki saudara), dari pasangan Bapak Bardono dan Ibu Katini.

1. Identitas

- a. Nama : Errig Nandha Setiawan
- b. NPM : 1612110074
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Belitang Madang Raya, Oku Timur, SUMSEL
- f. Suku : JAWA
- g. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikansekolah dasar SDN 1 Tuguharum
- b. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMP N 1 Belitang
- c. Tahun 2016 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas SMA LPB Belitang
- d. Tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1)di Institut Bisnis dan InformatikaDarmajaya Bandar Lampung.
- e. Penulis melakukan Praktek Kerja Academic Visit di Malaysia pada tahun 2019.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Bahwa atas taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas nikmat dan rahmat-Mu ya Robb.

Ku persembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua Orang Tua ku, bapak Bardono dan ibu Katini yang selalu mendoakanku selama kuliah dan selalu memberikan ku semangat untuk selalu menggapai mimpi, serta yang selalu menasehati, memberi solusi, memberi motivasi dalam setiap hari-hari ku

Terimakasih untuk kakak sepupu saudara Dedy Irawan yang selalu memberi nasehat dan jawaban ketika ada masalah. Teman-teman ku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu,.

Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

Dosen pembimbingku Miss Betty Magdalena, S.Pd., M.M, yang senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, nasihat serta arahan sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik, semoga miss Betty selalu sehat dan di permudahkan rezekinya oleh Allah SWT.

MOTTO

*“pergunakan waktumu sebaik mungkin, karena waktu
Menentukan segalanya”*

(Errig Nandha Setiawan)

*“Jadilah diri sendiri untuk menggapai impianmu sesulit apapun situasi
Yang sedang dialami, tetap optimis untuk maju”*

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PT. BELITANG PANEN RAYA I”

Oleh :

ERRIG NANDHA SETIAWAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor pada PT. Belitang Panen Raya I, untuk mengetahui Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor pada PT. Belitang Panen Raya I, Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor pada PT. Belitang Panen Raya I. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan kantor pada PT. Belitang Panen Raya I. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling jenuh* yang semua dijadikan sampel dan responden penelitian. Uji persyaratan instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji persyaratan Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Linearitas dan Uji Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan penggunaan hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor pada PT. Belitang Panen Raya I, *Reward* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja karyawan kantor pada PT. Belitang Panen Raya I, Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PT. Belitang Panen Raya I.

Kata Kunci : Beban Kerja, *Reward*, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND REWARD ON JOB SATISFACTION IN PT BELITANG PANEN RAYA I

By:

ERRIG NANDHA SETIAWAN

The purpose of this study was to find the effect of workload on job satisfaction in PT Belitang Panen Raya I, the effect of reward on job satisfaction in PT Belitang Panen Raya I, and the effect of workload and reward on job satisfaction in PT Belitang Panen Raya I. The type of study in this study used quantitative research using associative methods. The data source used primary data. The population in this study was 32 office employees in PT. Belitang Panen Raya I. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. It was used as samples and research respondents. The test of the instrument requirements used the Validity Test and Reliability Test. The test requirements for data analysis used linearity test and multicollinearity test. The data analysis method used Multiple Linear Regression Analysis, t-test, and F test. The results of this study found that workload affected job satisfaction of employees in PT. Belitang Panen Raya I, Reward affected on job satisfaction of employees in PT. Belitang Panen Raya I, Workload and Reward affected job satisfaction of employees in PT. Belitang Panen Raya I.

Keywords: Workload, Reward, Job Satisfaction

PRAKATA

Pujisyukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.sc,selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
6. Dr.Anggalia Wibasuri.S.Kom,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak ilmu, cinta dan kasih sayangnya serta waktu, tenaga dan kesabarannya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
8. Bapak Dr. Lukmanul Hakim, SE.,M.Si., Selaku penguji 1, terimakasih atas penilaiannya
9. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku penguji 2, terimakasih atas penilaiannya
10. Kedua Orang Tua ku, Bapak dan Ibu yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
11. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
12. Teman - teman Manajemen angkatan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu - persatu karena tidak henti - hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.
14. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 07 Oktober 2020

Penulis

ERRIG NANDHA SETIAWAN

NPM: 1612110074

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja	10
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	10
2.1.2 Faktor-Faktoryang mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.3Indikator Beban Kerja.....	11
2.2 <i>Reward</i>	12
2.2.1 Pengertian <i>Reward</i>	12
2.2.2 Faktor-Faktoryang mempengaruhi <i>Reward</i>	13
2.2.3 Indikator <i>Reward</i>	13
2.3 Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.3.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Pikir	17
2.6 Hipotesis	18
2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	18
2.6.2 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja	19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Sumber Data	20
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel	22
3.4.1 Populasi.....	22
3.4.2 Sampel.....	22
3.5 Variabel Penelitian.....	23
3.5.1 Variabel Penelitian Independen	23
3.5.2 Variabel Penelitian Dependen.....	23

3.6	Definisi Operasional Variabel.....	24
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	25
3.7.1	Uji Validitas	25
3.7.2	Uji Reliabilitas	26
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	27
3.8.1	Uji Linieritas	27
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	28
3.9	Metode analisis data.....	28
3.9.1	Regresi Linier Berganda	28
3.10	Pengujian Hipotesis.....	29
3.10.1	Uji Parsial (Uji T).....	29
3.10.2	Uji Parsial (Uji F).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Data.....	31
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	33
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	38
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	38
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	41
4.3.1	Hasil Uji Linieritas.....	41
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	42
4.4	Hasil Analisis Data	43
4.4.1	Hasil Regresi Linear Berganda.....	43
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	44
4.5.1	Hasil Uji T (Uji Parsial)	44
4.5.2	Hasil Uji F	45
4.6	Pembahasan	47
4.6.1	Pembahasan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan kerja	47
4.6.2	Pembahasan <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	47
4.6.3	Pembahasan Beban Kerja dan <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja	48
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	49
5.1.1	Beban Kerja(X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Belitang Panen Raya I.	
5.1.2	<i>Reward</i> (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Belitang Panen Raya I.	
5.1.3	Beban Kerja dan <i>Reward</i> (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Belitang Panen Raya I.	
5.2	Saran	
5.2.1	Bagi PT Belitang Panen Raya I.....	49

5.2.2 Penelitian dimasa yang akan datang	50
------------------------------------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan	2
Tabel 1.2 Data Beban Kerja	5
Tabel 1.3 Data <i>Reward</i> Karyawan	6
Tabel 1.4 Data Kepuasan Kerja	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 skala pengukuran.....	21
Tabel 3.2 Devinisi Operasional.....	24
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	32
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)	33
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Reward</i> (X2).....	34
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(Y).....	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Reward</i> (X2).....	39
Tabel 4.10 Hasil uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	43
Tabel 4.15 Hasil Uji t	44
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5** Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 7** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8** Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
- Lampiran 9** Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji f)
- Lampiran 10** Data F tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan. Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Wheatley (2017) mengungkapkan bahwa tingginya otonomi atas tugas dan waktu pengerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kenyamanan. Sikap dalam hal ini meliputi dua aspek yaitu kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaannya. Pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut tergantung dari karyawan itu sendiri yang menilai pekerjaannya tersebut. Sedangkan aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku karyawan atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dikerjakan terus bertahan diposisinya atau bekerja secara teratur dan disiplin.

PT. Belitang Panen Raya I berdiri sejak tahun 2005. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi, karena di daerah setempat mayoritas adalah petani padi. Produk utama mengolah padi hasil panen asli dari sumatera selatan dan diolah kembali untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan adanya transformasi ini, maka lahirlah suatu management

usaha yang profesional untuk menjalankan kegiatan usaha penggilingan beras. Proses penggilingan beras di PT Belitang Panen Raya I Keramasan diproses dengan mesin-mesin berteknologi tinggi guna menghasilkan beras-beras yang berkualitas. Pabrik ini bukan hanya menghasilkan beras tetapi juga terdapat limbah yang dihasilkan setelah proses penggilingan. Limbah yang dihasilkan pada pabrik beras ini nantinya akan dijual ke pabrik pembuatan bihun guna sebagai bahan dasar pembuatan bihun. Produk PT Belitang Panen Raya I Keramasan Palembang berupa beras merek Raja, beras merek Janur Kuning, beras merek Cacak Rowo, beras merek Duo Mangga, beras merek Gold Rice, beras merek Ikan Tuna, dan beras merek Naruto dengan kapasitas produksi kurang lebih ton per hari yang didistribusikan ke daerah-daerah Sumatera Selatan, Jambi, Provinsi Riau, Batam, Pontianak, dan Jakarta PT. Belitang Panen Raya I Oku Timur merupakan perusahaan yang memiliki karyawan sejumlah 32 karyawan kantor.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Belitang Panen Raya I

No	Karyawan Kantor (Jabatan)	Jumlah
1	Factory manager	1
2	Oprt Support Coordinator	1
3	Harga coordinator	1
4	Kepala produksi	1
5	HRD	1
6	Kepala QC dan Pembelian	2
7	Kepala Storage Dan Deliveiry	12
8	Pengawas Maintenance	13
Total		32

Sumber : PT. Belitang Panen Raya I

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa karyawan PT. Belitang Panen Raya I berjumlah 32 karyawan, dan melalui hasil wawancara, permasalahan yang terjadi di PT. Belitang Panen Raya I yaitu kepuasan kerja karyawan yang

masih sangat rendah. Beberapa indikator kepuasan kerja pada karyawan PT. Belitang Panen Raya I meliputi :*Pekerjaan, Upah, pengawas, rekan kerja.*

Fenomena yang terjadi di PT. Belitang Panen Raya I yaitu *Pekerjaan*, karyawan PT. Belitang Panen Raya I banyak yang merasa tidak puas, di karenakan imbalan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan banyak yang mengeluh dan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Fenomena lain yang terjadi di PT. Belitang Panen Raya adalah *Upah*, karyawan di PT. Blitang Panen Raya I masih banyak yang merasa tidak puas dikarenakan, upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, sehingga kebutuhan para karyawan banyak yang belum bisa terpenuhi sehingga karyawan cenderung mengalami penurunan semangat dalam bekerja.

Selain itu ada keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. diantaranya tidak adanya penghargaan atau *Reward* bagi karyawan yang rajin, tidak adanya jenjang karier yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah mengabdikan cukup lama. Beban kerja yang terlalu berat dan tidak adanya reward merupakan dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka kegiatan perusahaan akan terganggu. sistem *Reward* ini diharapkan akan menimbulkan persaingan yang sehat antar karyawan. dengan adanya reward akan meningkatkan kepuasan karyawan yang mana ini akan berdampak baik bagi perusahaan dengan kondisi dimana karyawan akan bekerja lebih baik dan tujuan perusahaan mendapatkan keuntungan dapat meningkat di setiap periodenya.

Selanjutnya masalah yang terjadi di PT. Belitang Panen Raya I yaitu *Pengawas*, pengawasan yang kurang efektif dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas, contohnya kurangnya perhatian, didikan, arahan, dan

petunjuk dari atasan menyebabkan karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1 tidak maksimal dalam menjalankan kerjanya.

Penyebab ketidakpuasan karyawan yaitu *Rekan Kerja*, rekan kerja sering menjadi masalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja contohnya karyawan di PT. Belitang Panen Raya 1 sering terlibat perdebatan atau perselisihan tentang pendapat, yang menyebabkan karyawan saling merendahkan satu sama lain. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa puas dengan rekan kerjanya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Variabel yang mempengaruhi Kepuasan kerja yaitu Beban Kerja. Menurut (Koesomowidjojo 2017). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Reward*. Semua perusahaan pasti memiliki sistem penghargaan pegawai. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2016).

Tabel 1.2
Data Beban Kerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya I

Posisi	Beban Kerja	Karyawan yang diusulkan
Factory manager	Kondisi pekerjaan	1
Oprt Support Coordinator	Penggunaan waktu kerja yang berlebih	1
Harga coordinator	Kondisi pekerjaan	1
Kepala produksi	Target yang harus di capai	1
HRD	Penggunaan waktu kerja yang berlebih	1
Kepala QC dan Pembelian	Target yang harus di capai	2
Kepala Storage Dan Deliveiry	Target yang harus di capai	12
Pengawas Maintenance	Penggunaan waktu kerja yang berlebih	13
Total		32

Sumber : PT. Belitang Panen Raya

Tabel 1.2 Beban Kerja diatas di ketahui banyaknya karyawan pada PT. Belitang Panen Raya I yang masih mengeluh tentang Beban Kerja yang berlebih, dilihat dari indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) tabel di atas menjelaskan jumlah karyawan berdasarkan jabatannya masih banyak yang mengeluh tentang beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.3
Data Reward Karyawan PT. Belitang Panen Raya 1

NO	Nama Pegawai	JK	Usia	Masa kerja	Juli 2020				Hari Kerja	Gaji Pokok	Reward	Total
					I	II	III	IV				
1	Yuliansyah	L	24	7 Tahun	6	6	6	6	24	Rp.3.043.111	Rp.150.000	Rp.3.193.111
2	Azis Ibrahim	L	25	4 Tahun	5	4	6	6	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
3	Yeni Rahma	P	25	3 Tahun	4	5	6	5	20	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
4	Deviana	P	27	4 Tahun	6	6	6	6	24	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
5	Tiara Safitri	P	27	4 Tahun	5	5	5	4	19	Rp.3.000.000	Rp.100.000	Rp.3.100.000
6	Indah Lestari	P	30	2 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
7	Ayu Fitriani	P	26	2 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
8	Joni Iswandi	L	24	3 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
9	Irawan Putra	L	25	3 Tahun	4	5	5	5	19	Rp.3.000.000	Rp.100.000	Rp.3.150.000
10	Nila Isnaini	P	26	3 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
11	Leni Leonita	P	31	5 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
12	Sulistiawati	P	30	5 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
13	Bintang	L	29	6 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
14	Dani	L	28	7 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
15	Dian Nuriana	P	29	6 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
16	Dandi	L	25	8 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
17	Dedy Irawan	L	25	8 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
18	Uki Zulianto	L	27	2 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
19	Ade Saputra	L	26	7 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
20	Astuti	P	29	5 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
21	Wahyudi	L	31	5 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
22	Wahyono	L	24	2 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
23	Dina Amelia	P	25	1 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
24	Wahyu	L	33	2 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
25	Supriyadi	L	32	3 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
26	Eni Ria	P	33	3 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
27	Dodi Suradi	L	31	2 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
28	Riyan Efendi	L	34	2 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
29	Anis Lestari	P	28	1 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
30	Pina	P	29	4 Tahun	6	6	4	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
31	Retno Susi	P	26	3 Tahun	5	6	5	5	21	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000
32	Imah	P	27	2 Tahun	5	6	5	6	22	Rp.3.000.000	Rp.150.000	Rp.3.150.000

Sumber : PT. Belitang Panen Raya

Tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *Reward* untuk karyawan bagian Kantor PT. Beltang Panen Raya I. Jumlah 32 karyawan Kator yang mendapatkan Reward dalam jangka waktu 1 bulan sekali. Dengan ketentuan absesnsi karyawan dalam jangka waktu 1 bulan sekali.

Tabel 1.4
Data Kepuasan Kerja berdasarkan indikator di PT Belitang

NO	Indikator Kepuasan Kerja	Tahun 2020		
		Persentase (%)	Kepuasan Pegawai	Ketidakpuasan pegawai
1	Pekerjaan	40	13	19
2	Upah	50	16	16
3	Promosi	43	14	18
4	Pengawasan	59	19	13
5	Rekan kerja	46	15	17
Jumlah		238	77	83
Rata-rataa		47,6%	15,4 %	16,6 %

Sumber : PT. Belitang Panen Raya I

Tabel 1.4 diatas. Maka diketahui dari 5 indikator yang ada di PT. Belitang Panen Raya I, masih banyak karyawan yang merasa tidak puas sehingga sangat mempengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan dalam mencapai target.

Tujuan dari sistem penghargaan pada sebagian besar organisasi adalah untuk menarik, mempertahankan, pegawai yang berkualitas. Struktur kompensasi organisasi haruslah adil dan konsisten untuk memastikan kesetaraan perlakuan dan kepatuhan terhadap hukum. Kompensasi juga harus merupakan penghargaan yang adil untuk kontribusi individu pada organisasi, meskipun dalam sebagian besar kasus kontribusi-kontribusi tersebut sulit, atau justru tidak mungkin, untuk diukur secara objektif. Dengan adanya batasan ini, manajer haruslah adil dan sepiantas mungkin. Akhirnya, sistem tersebut haruslah kompetitif terhadap pasar tenaga kerja eksternal agar organisasi mampu menarik dan mempertahankan pekerja kompeten dalam bidang yang sesuai.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan *Reward* Terhadap Kepuasan KERJA Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya I”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT. Belitang Panen Raya I adalah :

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor PT. Belitang Panen Raya I ?
- 2) Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Kantor PT. Belitang Panen Raya I?
- 3) Apakah Beban Kerja dan *Reward* berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PT. Belitang Panen Raya I?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Belitang Panen Raya I.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Beban Kerja, *Reward* dan Kepuasan kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Belitang Panen Raya I Jl. Raya Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari Mulya, Belitang Madang Raya, OKU Timur ,SUMSEL

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli – Oktober 2020

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, *Reward* dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor pada PT Belintang Panen Raya I.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor pada PT Belintang Panen Raya I.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Reward* terhadap Kerja karyawan Kantor pada PT. Belintang Panen Raya I.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan khususnya dunia kerja tentang pengaruh Beban Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi masalah Beban Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Beban Kerja dan *Reward* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Belintang Panen Raya I

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahap sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pengumpulan data, penentuan proposal dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Hard dan Staveland dalam dalam (Deri F & Rahma W 2017) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja

Irawati & Arimbi, (2017) faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh seseorang, antara lain yaitu:
 - a) Tugas (Task), Tugas terbagi menjadi 2 yaitu tugas bersifat fisik dan bersifat mental.
 - b) Organisasi Kerja, meliputi waktu istirahat, lamanya waktu bekerja, sistem kerja, shift kerja, dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik..
- 2) Faktor internal merupakan faktor yang yang berasal dari dalam tubuh seseorang.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan

dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.2 Reward

2.2.1 Pengertian Reward

Irham Fahmi (2016) reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Berdasarkan definisi para ahli diatas, reward adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*)

Nawawi dalam Maulidiyah (2017), yaitu :

- (1) Konsistensi Internal (Internal Consistency) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
- (2) Kompetisi Persaingan Eksternal (External Competitiveness) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para pegawai sehingga akan menghindari adanya pegawai yang pindah ke perusahaan lain.
- (3) Kontribusi Karyawan (Employee Contribution) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
- (4) Administrasi (Administration) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan.

2.2.3 Indikator *Reward*

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai *reward* menurut Mahmudi dalam Purnama (2015):

1. Gaji dan bonus
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan
4. Penghargaan psikologis dan social

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Penghargaan finansial diberikan kepada anggota organisasi atas apa saja yang telah dikerjakan untuk perusahaan guna bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi nonfinansial yang diberikan dapat menjadi pendukung bagi anggota organisasi dalam meningkatkan kinerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2016) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang di hasilkan dari sebuah evaluasi terhadap karakteristiknya. Perasaan positif tersebut dapat dilihat ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan, tingkat kehadiran yang tinggi dan tidak menganggap tugasnya sebagai beban yang mengganggu dirinya. Apabila seorang karyawan tidak mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya dan cenderung tidak memiliki kepuasan maka karyawan tersebut akan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang membosankan dan membebani dirinya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan pekerjaannya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut jurnal Magdalena, O Rulyati (2019) tentang *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006). Kepuasan akan dirasakan seorang karyawan apabila karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya sudah sesuai dengan harapan dan ketentuan yang diberlakukan di perusahaan tersebut.

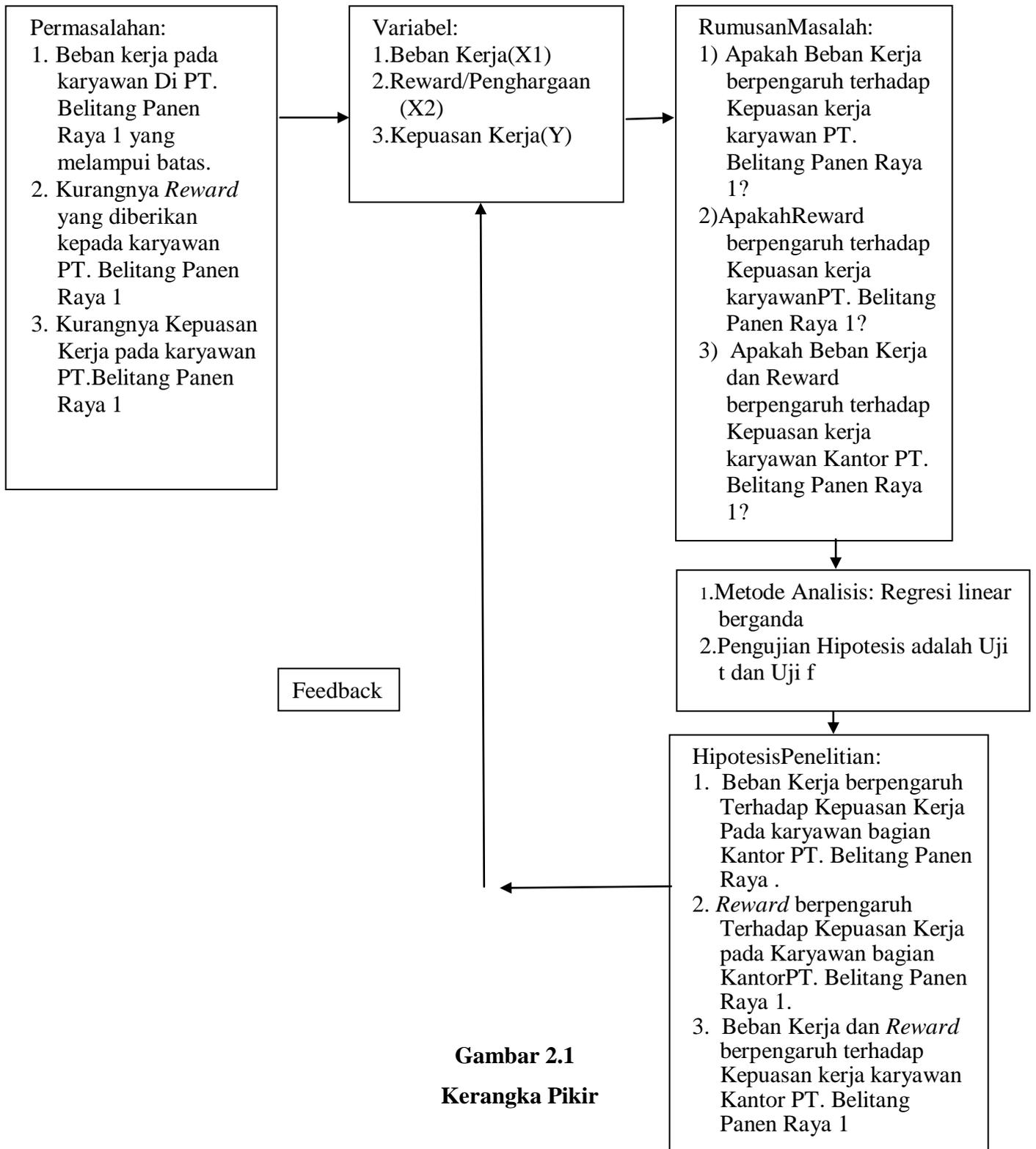
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Abdurrahman, A. (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut	Kesimpulan Penelitian Variabel Beban kerja dan tunjangan profesi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan
2	Nursaadah (2017)	Pengaruh <i>reward</i> dan punishment terhadap kepuasan kerja dan implikasinya atas kinerja bendahara pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar	Kesimpulan Penelitian Variabel <i>Reward</i> Dapat Mempengaruhi kepuasan kerja bendahara pengeluaran di Pemerintah
3	Ading Sunarto, Umi Rusilowati, Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih Universitas Pamulang	Pengaruh <i>reward</i> (penghargaan), punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. asuransi sinarmas jakarta	Hasil penelitian ini <i>Reward</i> Punishment dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap
4	Zeeshan Ahmad ¹ , Liaqat Ali ² , Qasim Ali Nisar ³ Imtiaz Ahmed ⁴ (2017)	Impact Of <i>Rewards</i> , Recognition & Job Stress On Job Performance And Job Satisfaction	The result showed that rewards have positive impact on employees' job performance sand job
5	Widya Parimita, Wisnu Satrio Pambud, Hania Aminah (2017)	The Impact Of Career Development And Workload Toward Employee Job Satisfaction At Pt Askrindo Jakarta	Results of regression showed that there is a significant positive effect between career development and job satisfaction, and there is a

Sumber :Data diolah peneliti(2020)

2.5. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya 1

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Fasilitas teknologi yang belum memadai sehingga membuat jumlah produksi yang tidak tetap dan tidak dapat diprediksi sebelumnya dapat membuat karyawan merasa bahwa beban pekerjaan mereka terlalu berat. Ketika terdapat pesanan dalam jumlah banyak tidak jarang karyawan harus bekerja lembur.

Menurut Saefullah (2017) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

H1 Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya 1

2.6.2 Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya 1

Semua perusahaan pasti memiliki sistem penghargaan pegawai. Sistem penghargaan (reward system) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan. Pengertian Reward yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita (Purnama, 2016)

Menurut (Muqoyyarah, 2018). Dengan harapan pemberian *reward* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain meningkatkan kepuasan kerja, tujuan diberikan *reward* kepada karyawan untuk menarik orang-orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mendorong karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mempertahankan karyawan untuk terus datang bekerja.

H2 Ada Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belitang Panen Raya 1

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sulistyaningsih, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent (variabel bebas) Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan variabel dependent (variabel terikat) Kinerja (Y).

3.2 Sumber Data

Anwar Sanusi (2017) mengatakan bahwa sumber data cenderung pada pengertian darimana (sumbernya) data itu berasal. Data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data terdiri dari data primer Data Skunder.

Data primer adalah yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, Anwar Sanusi (2017). Data primer didapat melalui responden di tempat penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket kepada responden karyawan Hotel Nusantara Syariah.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*fieldresearch*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu PT. Belitang Panen Raya I yaitu:

1. Menurut Suliyanto (2017) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan Hotel Nusantara Syariah. Dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan *skala likert*. Adapun bobot penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Cukup Setuju (CS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat TidakSetuju (STS)	Skor 1

Sumber: Data Diolah, (2020)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

V. Wiratna Sujarweni (2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan PT. Belitang Panen Raya I.

3.4.2 Sampel

V. Wiratna Sujarweni (2019), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. V. Wiratna Sujarweni (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya..

Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Metode *nonprobability sampling* merupakan metode pengambilan sampel sampling yang memberi peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor pada PT. Belitang Panen Raya I yang berjumlah 32 karyawan kantor.

3.4 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variable yang mempengaruhi variable lain. Variabel ini merupakan yang diukur, di manipulasi atau di pilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variable bebas (X) adalah Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2)

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variable bebas. Variabel terikat merupakan variable yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel (X1) Beban Kerja, (X2) *Reward*, dan variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja	Menurut (Koesomowidjojo 2017). Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya.	Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.	1) Kondisi pekerjaan 2) Penggunaan waktu kerja 3) Target yang harus dicapai	Interval
Reward	Menurut (Purnama, 2015) Pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah	<i>Reward</i> dadalah Sebuah bentuk apresiasi kepada suatu Prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan atau pun suatu lembaga yang	1) Gaji dan bonus 2) Kesejahteraan 3) Pengembangan 4) Penghargaan psikologis dan sosial	Interval

	karyawan meninggalkan perusahaan.	biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.		
Kepuasan Kerja	Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.	Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi	1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawasan 5) Rekan kerja	Likert

Sumber :Data Di olah(2020)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukuran adalah variabel (X1) Beban Kerja, (X2) *Reward*, dan variabel (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kusioner dikatakan valid apabila pertanyaan apabila pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kusioner. Uji validitas penelitian ini,

menggunakan *productmoment pengelolaan* data dengan bantuan program SPSS (*Statiscal Program and Service Solution*) 20.0. tingkat rendahnya validitas alat menunjukan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud, dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$r = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} +$$

Keterangan:

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Dalam uji ini sampel yang dipakai karyawan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *Product Moment Pearsons*.

Kriteria pengujian:

1. Jika sig (2-tailed) < α (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika sig (2-tailed) > α (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliable berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya

konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliable apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.3
Interpretasi nilai r

NilaiKolerasi	Keterangan
0,800-10,000	SangatTinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	SangatRendah

Sumber: Sugiyono (2017)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Lineritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *comparemeans*. Prosedur Pengujian

1) Rumusan Hipotesis

H_0 = Model regresi berbentuk linear.

H_1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

2) Kriteria Pengujian

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variable bebas (independen) satu yaitu variabel Beban Kerja (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Reward (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengelompokan berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti ,melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variable sebagai indikatornya yaitu Beban Kerja (X1), *Reward* (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi variable lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Reward

a = Konstanta

et = Error Term
 b1,b2 = Koefisien Regresi

4.10 Pengujian Hipotesis

4.10.1 Uji Parsial (Uji-T)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

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

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bagian Kantor pada PT. Belitang Panen Raya I.

Ha: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bagian kantor pada PT. Belitang Panen Raya I.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Reward (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho: Reward tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan bagian kantor pada PT. Belitang Panen Raya I.

Ha: Reward berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian kantor pada PT. Belitang Panen Raya I.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

4.10.2 Uji F

Uji F : pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

HO = Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha = Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $d(n1) = k-1$ dan $d(n2) = n-k$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (α) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Produksi PT Belitang Panen Raya I. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	14	43,8%
Perempuan	18	56,3%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.1 menjelaskan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian Kantor PT Belitang Panen Raya I banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 56,3%.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Bagian Kantor PT Belitang Panen Raya I adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
24 Tahun – 30 Tahun	23	72%
31 Tahun – 35 Tahun	9	28%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari hasil tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian Kantor PT Belintang Panen Raya I yang paling banyak berusia 24 – 30 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 72%.

3. Lama Bekerja

Gambaran umum mengenai lama bekerja karyawan bagian Kantor PT Belintang Panen Raya I adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	21	65,6%
5 – 10 Tahun	11	34,4%
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.3 menjelaskan Responden karyawan bagian Kantor PT Belintang Panen Raya I Berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat bahwa Lama Bekerja yang paling banyak 1-5 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 65,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kondisi pekerjaan										
	Alat bantu kerja yang ada memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	18	56,3%	7	21,9%
2	Intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan	0	0%	3	9,4%	15	46,9%	10	31,3%	4	12,5%
3	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya	0	0%	0	0%	14	43,8%	14	43,8%	4	12,5%
4	Penggunaan waktu kerja										
	pekerjaan yang diberikan harus berpacu dengan waktu (deadline)	0	0%	0	0%	14	43,8%	14	43,8%	4	12,5%
5	mengerjakan dua/ lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	0	0%	0	0%	10	31,3%	16	50%	6	18,8%
6	Tugas yang selalu	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	18	56,3%	7	21,9%

	diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.										
7	Target yang harus dicapai										
	Karyawan selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.	0	0%	0	0%	10	31,3%	16	50%	6	18,8%
8	Target yang harus dicapai karyawan dalam pekerjaan sudah jelas.	0	0%	0	0%	10	31,3%	16	50%	6	18,8%
9	Tugas yang diberikan ke karyawan sesuai target waktu yang ditentukan	0	0%	1	3,1%	11	34,4%	15	46,9%	5	15,6%

Sumber : Data diolah, 2020,

Tabel 4.4 menjelaskan jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju adalah 0 dan yang terkecil pada pernyataan jawaban responden diatas adalah 0.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Reward (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji										
	Gaji yang di terima karyawan dari perusahaan sesuai dengan beban kerja.	1	3,1%	14	43,8%	11	34,4%	4	12,5%	2	6,3%
2	Gaji karyawan sesuai dengan penempatan	1	3,1%	12	37,5%	15	46,9%	3	9,4%	1	3,1%

	kerja.										
3	Kesejahteraan										
	Mendapatkan dana pensiun diakhir masa kerja.	2	6,3%	8	25%	17	53,1%	5	15,6%	0	0%
4	Perusahaan mengikut sertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan	5	15,6%	10	31,3%	11	34,4%	5	15,6%	1	3,1%
5	Pengembangan										
	Perusahaan memberi kebebasan untuk karyawan mengembangkan keterampilanya.	1	3,1%	12	37,5%	15	46,9%	3	9,4%	1	3,1%
6	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi.	1	3,1%	6	18,8%	19	59,4%	4	12,5%	2	6,3%
7	Penghargaan										
	Perusahaan saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang pekerjaanya memuaskan.	2	6,3%	10	31,3%	14	43,8%	6	18,8%	0	0%
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan	2	6,3%	6	18,8%	19	59,4%	4	12,5%	1	3,1%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 4.5 menjelaskan jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 5 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,2,5 dan 6 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan										
	Puas dengan pekerjaan yang diberikan	5	15,6%	10	31,3%	11	34,4%	5	15,6%	1	3,1%
2	Puas dengan pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawan.	1	3,1%	12	37,5%	15	46,9%	3	9,4%	1	3,1%
3	Upah										
	Kenaikan upah sebagai jasa pelayanan yang di terima karyawan sangat memuaskan.	1	3,1%	6	18,8%	19	59,4%	4	12,5%	2	6,3%
4	Upah yang di terima sebagai karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	2	6,3%	10	31,3%	14	43,8%	6	18,8%	0	0%
5	Promosi										
	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan	0	0%	6	18,8%	20	62,5%	3	9,4%	3	9,4%

	promosi ditempat kerja secara bertahap..										
6	Puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	2	6,3%	8	25%	17	53,1%	5	15,6%	0	0%
7	Pengawasan										
	Pengarahan yang jelas diberikan kepada karyawan.	5	15,6	10	31,3%	11	34,4%	5	15,6%	1	3,1%
8	Atasan dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya dengan baik.	1	3,1	12	37,5%	15	46,9%	3	9,4%	1	3,1%
9	Rekan kerja										
	Rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	1	3,1%	6	18,8%	19	59,4%	4	12,5%	2	6,3%
10	Rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	2	6,3%	10	31,3%	14	43,8%	6	18,8%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 4.6 menjelaskan jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 7 yaitu sebanyak 5 responden dan yang terkecil pada pernyataan 2,3,8 dan 9 sebanyak 1 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja(X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,671	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,642	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,800	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,800	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,803	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,671	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,803	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,765	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,490	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.7 menjelaskan hasil uji validitas Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,803 dan paling rendah 0,490. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Reward (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,475	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,628	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,640	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,573	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,628	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,599	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,681	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,369	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.8 menjelaskan hasil uji validitas Reward (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai reward. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,681 dan paling rendah 0,369. Dengan demikian seluruh item reward (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,707	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,598	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,611	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,760	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,427	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,671	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,707	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,598	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,611	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,760	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.9 menjelaskan hasil uji validitas Kepuasan Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,760 dan paling rendah 0,427. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 17. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien	r Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

Sumber Anwar Sanusi (2011)

Tabel 4.10 menjelaskan ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,877	0,8000 – 10,000	Sangat Tinggi
Reward (X2)	0,735	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,845	0,8000 – 10,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.11 diatas menjelaskan nilai cronbach's alpha sebesar 0,877 untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,735 untuk variable *Reward* (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,845 untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat reliabel Sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,282	0,05	Sig > alpha	Linier
Reward Terhadap Kepuasan Kerja	0,459	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

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

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* $0,282 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Reward (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* $0,459 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritaas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF >10 maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF $<$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas. Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja	1,069	10	VIF < 10	Tidak ada mutikolinieritas
Reward	1,069	10	VIF < 10	Tidak ada mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Tabel 1.3 menjelaskn Hasil perhitungan Toerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga

menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	48,803	6,601
Beban Kerja (X1)	0,548	0,195
Reward (X2)	0,330	0,238

(Sumber :Data diolah tahun 2021)

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Beban Kerja

X2 = Reward

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 48,803 + 0,548 (X_1) + 0,330 (X_2)$$

- a) Konstanta a sebesar 48,803 menyatakan bahwa beban kerja pada karyawan PT. Belintang Panen Raya I adalah sebesar 48,803 apabila reward dan kepuasan kerja karyawan bernilai = 0.
- b) Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,548$ menyatakan bahwa setiap penambahan reward kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja karyawan pada PT. Belintang Panen Raya I sebesar 0,548.
- c) Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,330$ menyatakan bahwa setiap penambahan reward sebesar satu satuan maka akan menambah kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Belintang Panen Raya I sebesar 0,330.

4.4 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,000	0,05	Sig>alpha	5,648	0,361	t _{hitung} >t _{tabel}	Ha diterima Ho ditolak
Reward (X2)	0,000	0,05	Sig>alpha	4,751	0,361	t _{hitung} >t _{tabel}	Ha diterima Ho ditolak

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Hipotesis 1

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa H_0 : beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) H_a : beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel beban kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 5,648 sedangkan nilai t tabel dengan (dk=32-2=30) 0,361 jadi t

hitung (5,648) > *t tabel* (0,361) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya I.

2 Hipotesis 2

H_0 : Reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a : Reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel reward (X2) bahwa nilai *t hitung* sebesar 4,751 sedangkan nilai *t tabel* dengan ($dk=32- 2=30$) adalah 0,361 jadi *t hitung* (4,751) > *t tabel* (0,361) dan nilai sig (0,000) < 0,005 maka H_0 ditolak. Artinya reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya I.

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji F)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara beban kerja, reward dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

H_0 : beban kerja (X1) dan reward (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

H_a : beban kerja (X1) dan reward (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

H_a diterima Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) dan Reward (X2)	22,105	3,32	fhitung>ftabel	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa hasil uji F yang diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 22,105. Sedangkan Untuk menguji *Frtabel* dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ ($3-1=2$) dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k$ ($32-2=30$) adalah 3,32 jadi nilai ***Fhitung*** > ***Ftabel*** yaitu 22,105 maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Reward (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada Karyawan Di PT. Belitang Panen Raya I.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian karyawan bagian kantor pada PT. Belitang Panen Raya I. adalah berjenis kelamin laki laki dan perempuan, dengan range umur 24 – 35 Tahun dan lama bekerja 1 – 10 Tahun

4.6.1 Pembahasan Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat di ketahui bahwa variabel Beban Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikasi variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian kantor di PT. Belitang Panen Raya I.

Beban menggambarkan hubungan diantara individu dengan Kepuasan Kerja, jika seorang karyawan memiliki Beban Kerja yang rendah, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada organisasi dimana ia bekerja. Hasil penelitian memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina Anggraeni (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian kantor di PT. Belitang Panen Raya I.

4.5.2 Pembahasan *Reward* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat di ketahui bahwa variabel *Reward* secara parsial diperoleh nilai signifikasi variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh Kepuasan Kerja karyawan bagian kantor di PT. Belitang Panen Raya I.

Hasil pengamatan di lapangan pemberian *reward* berupa bonus dan tunjangan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya I. Pemberian *reward* oleh perusahaan mengandung nilai kompetitif bagi karyawan sehingga karyawan merasa telah mendapatkan *feedback* dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Tujuan pemberian

reward oleh perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya perpindahan pegawai ke perusahaan lain. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Muqoyyaroh (2018) bahwa *reward* berpengaruh pada kepuasan kerja. Di mana upah yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja. pembahasan diatas mampu menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belitang Panen Raya I.

4.5.3 Pembahasan Beban Kerja (X1) dan *Reward* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian analisis variabel beban kerja yaitu kemampuan kerja individu sudah memenuhi kompetensi yang ada tetapi waktu yang diberikan tidak cukup untuk mengerjakan tugas sehari-hari dan tugas tambahan, pada kepuasan kerja meskipun imbalan yang diberikan sudah sesuai dengan UU ketenaga kerjaan tetapi gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban dan resiko kerja yang diterima individu, Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Paramita et al. 2017).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Muqoyyaroh (2018) bahwa *reward* berpengaruh pada kepuasan kerja. Di mana upah yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Beban Kerja dan *Reward* pengaruh Kepuasan Kerja. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa Beban Kerja $0,000 < 0,005$ dan *Reward* $0,000 < 0,005$, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh Beban Kerja dan *Reward* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Kantor pada PT. Belitang Panen Raya I.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1** Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif sebesar 19,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Belitang Panen Raya I sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di Teliti dalam penelitian.
- 5.1.2** *Reward* (X2) secara pasrsial berpengaruh positif sebesar 36% terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT. Belitang Panen Raya I sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di Teliti dalam penelitian.
- 5.1.3** Beban Kerja (X1) dan Reward (X2) secara Simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 24,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di Teiti dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran

yang dapat diberikan oleh peneliti kepada karyawan PT. Belitang Panen Raya I adalah sebagai berikut :

5.2.1 Bagi PT. Belitang Panen Raya I.

Beban Kerja

Beban Kerja yang ada pada karyawan sebaiknya lebih diperhatikan lagi dan perlu untuk dibenahi seperti alat bantu kerja, intensitas penerangan dan pembagian tugas kerja yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan bisa merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, jika karyawan berfikir perusahaan tidak bisa menangani masalah yang terjadi pada karyawan maka karyawan akan memikirkan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Reward

Reward yang diberikan oleh perusahaan harus ditingkatkan lagi seperti gaji, kesejahteraan karyawan, dan penghargaan untuk karyawan, supaya karyawan merasakan puas atas apa imbalan yang mereka terima. Dengan demikian karyawan akan bekerja lebih maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja

Perusahaan harus lebih memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan seperti upah, pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, dan pemberian promosi jabatan terhadap karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

5.2.2. Penelitian Di Masa Yang Akan Datang

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini serta menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik agar hasil yang di dapatakan lebih baik lagi.
2. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih luas dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti karyawan bagian produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh*, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No. 101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610.
- Afandi, Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator* . Pekanbaru: Zanafala.
- Argon, Bill Argon, And Yuyuk Liana. "Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Akuntansi Dan Investasi* 5.1 (2020): 1-14.
- Abdurrahman, Akhmad. "Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Tanah Laut." *Al'iidara Balad* 2.1 (2019): 45-59.
- Ahmad, Zeeshan, et al. "Impact of rewards, recognition & job stress on job performance and job satisfaction." *International Journal For Research In Business, Management And Accounting* 3.4 (2017): 01-17.
- Firmansyah, Deri & Wahdiniwaty, Rahma.(2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Jawa Barat Selatan. *JIMM: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2 No.2. Hal 48- 68
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Arimbi, Dini. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1.
- Magdalena,B.,&Rulyati,O.(2019).Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan TVRI Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80-89.
- Nursaadah, Nursaadah. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Atas Kinerja Bendahara Pengeluaran Di Pemerintah Kota Banjar." *Journal Of Management Review* 1.1 (2017): 31-40.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia, and Mirwan Surya Perdana. "Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur." *Diponegoro Journal of Management* 7.4 (2018): 605-612.

- Purnama, V, A (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. McShane,
- Parimita, Widya, Wisnu Satrio Pambudi, and Hania Aminah. "The Impact Of Career Development And Workload Toward Employee Job Satisfaction At Pt Askrindo Jakarta." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 8.1 (2017): 39-57.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sunarto, Ading, Umi Rusilowati, And Eka Maya Sari Siswi Ciptaningsih. "Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat." *Proceedings*. Vol. 2. No. 1. 2017.
- Saefullah Encep, 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Banten : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suliyanto, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi* (Doctoral dissertation, Tesis & Disertasi. Yogyakarta: Andi)
- Muqoyyarah, Lailatul. "pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan." *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 6.1 (2018): 95-101.
- Safitri, Laily Nurida, and Mardi Astutik. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)* 2.1 (2019): 13-26.
- V. Wiratna Sujarweni. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN (KUESIONER)

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN KANTOR PADA PT. BELITANG PANEN RAYA I**



Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi dan kegiatan penelitian yang akan dilakukan, pernyataan yang ada dalam kuesioner ini data penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Belitang Panen Raya I”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner, maka saya :

Nama : Errig Nandha Setiawan

NPM : 1612110074

Fakultas : Ekonomi Bisnis

Program Studi : Manajemen

Adapun tujuan pengisian kuesioner ini sebagai masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan Skripsi. Penelitian menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Saya mohon kesediaan dan bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Errig Nandha Setiawan

1612110074

FORMAT PENGISIAN KUISIONER

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. No Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : 24-30
4. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun

- II. Berikan tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan pada salah satu pilihan jawaban yang 5 tersedia. Hanya satu jawaban saja untuk setiap pertanyaan.

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

N : NETRAL

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Beban Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Kondisi pekerjaan						
1	Alat bantu kerja yang ada memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya					
2	Intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan					
3	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya					
B. Penggunaan waktu kerja						
4	Pekerjaan yang diberikan harus berpacu dengan waktu (deadline)					
5	Mengerjakan dua/ lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
C. Target yang harus dicapai						
7	Karyawan selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.					
8	Target yang harus di capai karyawan dalam pekerjaan sudah jelas.					
9	Tugas yang diberikan ke karyawan sesuai target waktu yang ditentukan					

Sumber : Indikator-Indikator menurut Koesomowidjojo (2017:33)

Reward (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Gaji						
1	Gaji yang di terima karyawan dari perusahaan sesuai dengan beban kerja.					
2	Gaji karyawan sesuai dengan penempatan kerja.					
B. Kesejahteraan						
3	Mendapatkan dana pensiun diakhir masa kerja.					
4	Perusahaan mengikut sertakan setiap karyawan dalam asuransi kesehatan					
C. Pengembangan						
5	Perusahaan memberi kebebasan untuk karyawan mengembangkan keterampilanya.					
6	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk berprestasi.					
D. Penghargaan						
7	Perusahaan saya memberikan penghargaan kepada karyawan yang pekerjaanya memuaskan.					
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan					

Sumber : Indikator-Indikator Menurut Mahmudi dalam Purnama (2016:33)

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
A. Pekerjaan						
1	Puas dengan pekerjaan yang diberikan					
2	Puas dengan pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawan.					
B. Upah						
3	Kenaikan upah sebagai jasa pelayanan yang di terima karyawan sangat memuaskan.					
4	Upah yang di terima sebagai karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan					
C. Promosi						
5	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja secara bertahap..					
6	Puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
D. Pengawasan						
7	Pengarahan yang jelas diberikan kepada karyawan.					
8	Atasan dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya dengan baik.					
E. Rekan kerja						
9	Rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
10	Pergaulan rekan-rekan kerja yang positif dapat mendukung produktivitas kerja.					

Sumber : Indikator-Indikator Menurut Afandi (2018)

Lampiran 2

Hasil Jawaban Responden

1. Jawaban Kuisisioner Beban Kerja X1

No	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	Total
1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	24
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24
3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	23
4	1	2	3	3	1	1	1	3	2	21
5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	25
6	2	3	3	3	2	2	2	2	3	28
7	1	4	2	2	1	1	1	1	4	24
8	2	3	2	2	2	2	2	2	3	28
9	2	3	3	3	2	2	2	2	3	31
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
13	2	2	3	3	2	2	2	2	2	33
14	3	4	3	3	3	3	3	3	2	41
15	2	3	2	2	2	2	2	2	3	35
16	2	3	3	3	3	2	3	3	2	40
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42
18	1	4	3	3	2	1	2	2	2	38
19	2	3	3	3	2	2	2	2	2	40
20	2	3	2	2	3	2	3	3	3	43
21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	46
22	4	2	3	3	2	4	2	2	2	46
23	2	3	2	2	3	2	3	3	3	46
24	3	2	2	2	2	3	2	2	2	44
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
27	3	2	3	3	2	3	2	2	2	49
28	2	3	2	2	3	2	3	1	1	47
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
30	1	3	2	2	3	1	3	3	1	49
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
32	2	1	1	1	1	2	1	1	2	44

2. Jawaban Kuisisioner *Reward*

No	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	Total
1	4	3	4	2	3	3	4	4	27
2	4	2	3	3	2	2	3	5	24
3	3	4	3	4	4	4	3	4	29
4	3	3	4	3	3	4	4	3	27
5	5	3	3	2	3	5	3	2	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	1	3	2	2	3	3	2	3	19
8	2	3	3	4	3	3	3	2	23
9	2	2	3	3	2	1	3	2	18
10	3	3	5	5	3	3	5	3	30
11	3	3	5	5	3	2	5	3	29
12	2	4	2	2	4	1	2	1	18
13	3	4	4	3	4	3	4	4	29
14	3	3	2	3	3	3	2	3	22
15	4	4	3	4	4	3	3	3	28
16	4	4	3	1	4	3	2	5	26
17	4	2	3	2	2	2	3	4	22
18	4	4	3	5	4	3	4	3	30
19	3	4	3	5	4	4	4	3	30
20	4	3	3	5	3	3	3	3	27
21	4	3	2	3	3	3	2	3	23
22	3	1	2	3	1	2	2	3	17
23	4	4	3	4	4	3	3	3	28
24	4	3	4	4	3	3	4	3	28
25	4	3	3	3	3	4	3	3	26
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	3	4	3	3	3	4	4	28
28	2	4	3	4	4	3	3	3	26
29	3	4	4	4	4	4	4	3	30
30	4	5	3	4	5	3	3	3	30
31	1	3	4	3	3	3	4	2	23
32	3	4	3	4	4	3	3	3	27

3. Jawaban kuisisioner Kepuasan Kerja

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total
1	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	31
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	25
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
5	2	3	5	3	1	3	2	3	5	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	25
8	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
9	3	2	1	3	3	3	3	2	1	3	24
10	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	40
11	5	3	2	5	2	5	5	3	2	5	37
12	2	4	1	2	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27
15	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
16	1	4	3	2	4	3	1	4	3	2	27
17	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24
18	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	38
19	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40
20	5	3	3	3	1	3	5	3	3	3	32
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	27
22	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	20
23	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
24	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
25	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	3	3	3	3	4	5	3	3	36
31	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
32	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	Total
BK1	Pearson Correlation	1	,024	,421*	,421*	,486**	1,000**	,486**	,362*	,157	,671**
	Sig. (2-tailed)		,895	,016	,016	,005	,000	,005	,042	,390	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK2	Pearson Correlation	,024	1	,536**	,536**	,481**	,024	,481**	,373*	,591**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,895		,002	,002	,005	,895	,005	,036	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK3	Pearson Correlation	,421*	,536**	1	1,000**	,445*	,421*	,445*	,576**	,336	,800**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002		,000	,011	,016	,011	,001	,060	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK4	Pearson Correlation	,421*	,536**	1,000**	1	,445*	,421*	,445*	,576**	,336	,800**
	Sig. (2-tailed)	,016	,002	,000		,011	,016	,011	,001	,060	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK5	Pearson Correlation	,486**	,481**	,445*	,445*	1	,486**	1,000**	,742**	,120	,803**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,011	,011		,005	,000	,000	,514	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK6	Pearson Correlation	1,000**	,024	,421*	,421*	,486**	1	,486**	,362*	,157	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,895	,016	,016	,005		,005	,042	,390	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK7	Pearson Correlation	,486**	,481**	,445*	,445*	1,000**	,486**	1	,742**	,120	,803**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,011	,011	,000	,005		,000	,514	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK8	Pearson Correlation	,362*	,373*	,576**	,576**	,742**	,362*	,742**	1	,239	,765**
	Sig. (2-tailed)	,042	,036	,001	,001	,000	,042	,000		,187	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
BK9	Pearson Correlation	,157	,591**	,336	,336	,120	,157	,120	,239	1	,490**
	Sig. (2-tailed)	,390	,000	,060	,060	,514	,390	,514	,187		,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total X1	Pearson Correlation	,671**	,642**	,800**	,800**	,803**	,671**	,803**	,765**	,490**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

2. Hasil Uji Validitas Reward (X2)

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	Total X2
R1	Pearson Correlation	1	.073	.096	.024	.073	.322	.081	.448	.475**
	Sig. (2-tailed)		.691	.600	.895	.691	.072	.661	.010	.006
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R2	Pearson Correlation	.073	1	.102	.280	1,000**	.377	.130	-	.628**
	Sig. (2-tailed)	.691		.579	.121	0.000	.033	.480	.974	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R3	Pearson Correlation	.096	.102	1	.357	.102	.193	.930**	.202	.640**
	Sig. (2-tailed)	.600	.579		.045	.579	.289	.000	.268	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R4	Pearson Correlation	.024	.280	.357	1	.280	.147	.542**	-	.573**
	Sig. (2-tailed)	.895	.121	.045		.121	.422	.001	.463	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R5	Pearson Correlation	.073	1,000**	.102	.280	1	.377	.130	-	.628**
	Sig. (2-tailed)	.691	0.000	.579	.121		.033	.480	.974	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R6	Pearson Correlation	.322	.377	.193	.147	.377	1	.227	.138	.599**
	Sig. (2-tailed)	.072	.033	.289	.422	.033		.211	.452	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R7	Pearson Correlation	.081	.130	.930**	.542**	.130	.227	1	.092	.681**
	Sig. (2-tailed)	.661	.480	.000	.001	.480	.211		.617	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
R8	Pearson Correlation	.448	-.006	.202	-.135	-.006	.138	.092	1	.369
	Sig. (2-tailed)	.010	.974	.268	.463	.974	.452	.617		.038
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL REWARD	Pearson Correlation	.475**	.628**	.640**	.573**	.628**	.599**	.681**	.369	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.038	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	total y
K1	Pearson Correlation	1	.280	.147	.542**	.008	.357	1.000**	.280	.147	.542**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.121	.422	.001	.964	.045	0.000	.121	.422	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K2	Pearson Correlation	.280	1	.377	.130	.284	.102	.280	1.000**	.377	.130	.598**
	Sig. (2-tailed)	.121		.033	.480	.116	.579	.121	0.000	.033	.480	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K3	Pearson Correlation	.147	.377	1	.227	.375	.193	.147	.377	1.000**	.227	.611**
	Sig. (2-tailed)	.422	.033		.211	.035	.289	.422	.033	0.000	.211	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K4	Pearson Correlation	.542**	.130	.227	1	.176	.930**	.542**	.130	.227	1.000**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.480	.211		.336	.000	.001	.480	.211	0.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K5	Pearson Correlation	.008	.284	.375	.176	1	.232	.008	.284	.375	.176	.427*
	Sig. (2-tailed)	.964	.116	.035	.336		.202	.964	.116	.035	.336	.015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K6	Pearson Correlation	.357	.102	.193	.930**	.232	1	.357	.102	.193	.930**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.045	.579	.289	.000	.202		.045	.579	.289	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K7	Pearson Correlation	1.000**	.280	.147	.542**	.008	.357	1	.280	.147	.542**	.707**
	Sig. (2-tailed)	0.000	.121	.422	.001	.964	.045		.121	.422	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K8	Pearson Correlation	.280	1.000**	.377	.130	.284	.102	.280	1	.377	.130	.598**
	Sig. (2-tailed)	.121	0.000	.033	.480	.116	.579	.121		.033	.480	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K9	Pearson Correlation	.147	.377	1.000**	.227	.375	.193	.147	.377	1	.227	.611**
	Sig. (2-tailed)	.422	.033	0.000	.211	.035	.289	.422	.033		.211	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
K10	Pearson Correlation	.542**	.130	.227	1.000**	.176	.930**	.542**	.130	.227	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.480	.211	0.000	.336	.000	.001	.480	.211		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL Y	Pearson Correlation	.707**	.598**	.611**	.760**	.427*	.671**	.707**	.598**	.611**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Reabilitas

1. Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

2. Reward (X2)

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	9

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	10

Lampiran 5

Hasil Uji Linearitas

1. Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KEPUASAN KERJA *	Between Groups	(Combined)	506.786	11	46.071	1.923	.098
		Linearity	188.914	1	188.914	7.884	.011
		Deviation from Linearity	317.871	10	31.787	1.327	.282
TOTAL BEBAN KERJA	Within Groups		479.214	20	23.961		
	Total		986.000	31			

2. Reward Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KEPUASAN KERJA *	Between Groups	(Combined)	881.617	11	80.147	15.356	.000
		Linearity	828.190	1	828.190	158.682	.000
		Deviation from Linearity	53.427	10	5.343	1.024	.459
TOTAL REWARD	Within Groups		104.383	20	5.219		
	Total		986.000	31			

Lampiran 6

Hasil Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	48.803	6.061		8.052	.000	36.406	61.199
TOTAL BEBAN KERJA	-.548	.195	-.455	-2.808	.009	-.946	-.149
TOTAL REWARD	-.330	.238	-.225	-1.386	.176	-.817	.157

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Lampiran 7

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL BEBAN KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.165	5.155

a. Predictors: (Constant), TOTAL BEBAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.914	1	188.914	7.110	.012 ^a
	Residual	797.086	30	26.570		
	Total	986.000	31			

a. Predictors: (Constant), TOTAL BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	42.442	4.021		10.556	.000	34.231	50.654
	TOTAL BEBAN KERJA	-.526	.197	-.438	-2.666	.012	-.929	-.123

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL REWARD ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	.004	5.630

a. Predictors: (Constant), TOTAL REWARD

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.216	1	35.216	1.111	.300 ^a
	Residual	950.784	30	31.693		
	Total	986.000	31			

a. Predictors: (Constant), TOTAL REWARD

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	36.991	4.838		7.645	.000	27.110	46.873
	TOTAL REWARD	-.277	.263	-.189	-1.054	.300	-.815	.260

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL REWARD, TOTAL BEBAN KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.190	5.077

a. Predictors: (Constant), TOTAL REWARD, TOTAL BEBAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.449	2	119.224	4.625	.018 ^a
	Residual	747.551	29	25.778		
	Total	986.000	31			

a. Predictors: (Constant), TOTAL REWARD, TOTAL BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	48.803	6.061		8.052	.000	36.406	61.199
TOTAL BEBAN KERJA	-.548	.195	-.455	-2.808	.009	-.946	-.149
TOTAL REWARD	-.330	.238	-.225	-1.386	.176	-.817	.157

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	48.803	6.061		8.052	.000	36.406	61.199
TOTAL BEBAN KERJA	-.548	.195	-.455	-2.808	.009	-.946	-.149
TOTAL REWARD	-.330	.238	-.225	-1.386	.176	-.817	.157

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Lampiran 8

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.106	5.120		1.767	.001
TOTAL BEBAN KERJA	.505	.142	.142	3.378	.000
TOTAL REWARD	.215	.162	.162	13.233	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Lampiran 9

3. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	522,185	2	255,654	22,105	,000 ^b
Residual	475,927	29	15,126		
Total	865,890	31			

a. Dependent Variable: TOTAL Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), TOTAL REWARD, TOTAL BEBAN KERJA

Lampiran 10

Daftar T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 9

Surat Izin Penelitian



PT. BELITANG PANEN RAYA
JL. LINTAS RASUAN - GUMAWANG, DESA TEBING SARI MULYA (DEKAT BRIMOB),
KEC. BELITANG MADANG RAYA, KAB. OGAN KOMERING ULU TIMUR
SUMATERA SELATAN

Belitang, 07 Agustus 2020

Nomor : 070/BPR/HR&GA/EM/VIII/2020
Perihal : Tanggapan Izin Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatikan Dan Bisnis Darmajaya
Di-
Jl. Z.A Pagar Alam, No.93, Labuhan Ratu, Bandar Lampung, Lampung

Dengan hormat,

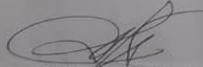
Merujuk surat Permohonan Izin Penelitian Nomor :
Penelitian.012/DMJ/DEKAN/BAAK/VI-20 tanggal 01 Juli 2020 yang isinya
menerangkan bahwa mahasiswa yang bersangkutan berniat untuk melakukan
penelitian, yang pelaksanaannya dimulai dari tanggal 01 Juli 2020 s/d 31 Agustus
2020 Adapun Siswa yang mengajukan permohonan adalah sebagai berikut :

Nama : **ERRIG NANDHA SETIAWAN**
NPM : 1612110074
Jurusan : S-1 Manajemen
Jenjang : Strata I (Satu)

Dengan ini, kami memberikan izin kepada siswa-siswi tersebut untuk melaksanakan
PKL selama 1 (Satu) bulan sesuai dengan jadwal dari pihak Fakultas, dengan
penempatan pelaksanaan PKL diatur oleh pihak PT.Belitang Panen Raya, dan siswa
tersebut harus mematuhi segala aturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan
terimakasih.

PT. Belitang Panen Raya I


Yuliansyah Putra, S.T
Operational Support Koord

Surat Permohonan Izin Penelitian



Bandar Lampung, 01 Juli 2020

Nomor : Penelitian.012/DMJ/DEKAN/BAAK/VI-20
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Pimpinan Belitang Panen Raya
Di –
Jl. Raya Rasuan Gumawang, Desa Tebing Sari ulya, Belitang Madang Raya, OKU Timur,
Sumsel

Dengan hormat,

Berdasarkan dengan peraturan Akademik Institut Bisnis dan Informatika (IBI) bahwa mahasiswa/i Strata Satu (S1) yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk memiliki pengalaman kerja dengan melaksanakan Penelitian dan membuat laporan yang waktunya sesuai dengan kalender Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Darmajaya.

Untuk itu kami mohon kerja sama Bapak/Ibu agar kiranya dapat menerima mahasiswa/i untuk *melakukan Penelitian, yang pelaksanaannya dimulai dari tanggal 01 Juli s.d 31 Agustus 2020* (selama dua bulan)

Adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama : Errig Nandha Setiawan
NPM : 1612110074
Jurusan : S1 Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S1)

Demikian permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Faurani I Santi Singaerda, SE.,M.Sc
NIK. 30040419

Tembusan:
1. Jurusan S1 Manajemen
2. Arsp

Lampiran 11

Surat Keputusan



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IIB DARMAJAYA
NOMOR : SK.0172/DMJ/DFEB/BAAK/IV-20

Tentang
Dosen Pembimbing Skripsi
Semester Genap TA.2019/2020
Program Studi S1 Manajemen

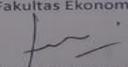
REKTOR IIB DARMAJAYA

- Memperhatikan : 1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IBI Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam Skripsi.
- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat : 1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
6. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/0/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
7. STATUTA IBI Darmajaya
8. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.

Menetapkan

- Pertama : Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen.
- Kedua : Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- Ketiga : Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 02 April 2020
a.n. Rektor IIB Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Fauran I Santi Singagerda, SE., M.Sc.
NIK. 30040419

1. Ketua Jurusan S1 Manajemen
2. Yang bersangkutan
3. Arslp