

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. TOGO JAYA KOTA GORONTALO**

Oleh

EKIRON KOGOYA

E2118184

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOGO JAYA KOTA GORONTALO

Oleh

EKIRON KOGOYA

E2118184

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2023

|

Pembimbing I

Pembimbing II

Syamsul, SE.,M.Si
NIDN:0921108502

Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN: 0904017201

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Karyatulis saya Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukanun tukmen dapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.

1. Karya tulis ini adalah murni gagasan,rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihaklain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
2. Dalam karya tulis in itidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai iacuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudianhari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupapen cabutang elar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, sertaan silainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2021

Yang membuat pernyataan

Materai Rp. 6000,00

NAMA EKIRON KOGOYA

NIM E2118184.....

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Penulis Pajatkan Kepada Tuhan Yang Maha EsaKarna Atas Berkat Dan Rahmat-Nya Penulis Dapat Menyelesaikan Usulan Penelitian Ii Degan Judu,Pengaruh Beban Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Togo Jaya Kota Gorontalo,Sesuai Dengan Direncanakan Usulan Penelitian Ini Di Buat Untuk Menemuhi Salah Satu Syarat Ujian Proposal Penulis Menyadiri Tamba Bantua Pembimbing Dari Berbagai Pihak Usulan Penelitian Ini Tidak Dapat Menulis Di Selesaikan Oleh Karna Itu Penu Menyamabikan Terima Kasih Kepada Ibu Hj Juriko Abdusammab,M.Si,Selaku Ketua Jayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (Ypipt) Ichsan Gorontalo.

Selaku Pembimbing I Bapak Syamsul ,SE,M,SI Selaku Pembimbing II Bapak Syaiful Pakaya. SE.MM Selaku Penguji I Ibu Poppy Mu Jizat SE.,MM. Selaku penguji II Sri Meike Jusup SE.,MM. selaku penguji III wiwin L.Husin SE.,MM. Yang Telah Membimbing Penulis Mengerjakan Usulan Penelitian Ini Bapak Dan Ibu Dosen Serta Seluruh Staf Pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Yang Telah Mendidik Dan Membimbing Penulis Dalam Mengerjakan Usulan Penelitian Ini.

Ucapan Terima Kasih Kepada Orang Tua Dan Keluarga Yang Telah Membantu/Mendukug Ada Semua Yang Telah Membantu Penulis Dalam Penyelesaian Usulan Ini Saran Dan Kritik Penulis Harapkan Dari Dewan Penguji Dan Semua Pihak Untuk Menyempurnakan PenulisUsulan Penelitian Ini Telah Lanjut Semoga Usulan Penelitian Ini Dapat Bermanfaat Bagi Pihak Yang Berkepentingan

Gorontalo2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Beban Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja	10
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
2.1.1.3 Dampak beban Kerja	13
2.1.1.4 Indikator Beban Kerja	13
2.1.2 Pengalaman Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Pengalaman kerja	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja.....	16
2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman kerja	17
2.1.2.4 Indikator Pengalaman kerja.....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan kerja	21
2.1.3.3 Indikator Kepuasan kerja	22
2.1.4 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Hipotesis.....	27

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	28
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	29
3.2.3 Populasi dan Sampel	31
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
3.2.7 Metode Analisis Data	38
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	45
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian.....	47
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis	55
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
DAFTARPUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasionalisasi Variabel Operasional Variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja	29
3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja	30
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner	31
3.4 Populasi penelitian	32
3.5 Koefisien Korelasi.....	37
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja.....	47
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	48
4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban kerja (X1)	48
4.7 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X2).....	49
4.8 Tanggapan Responden Kepuasan kerja	50
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban kerja (X1).....	52
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X2).....	53
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)	53
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kepuasan kerja (Y)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
3.1 Analisis Jalur.....	39
4.1 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar perusahaan di zaman kemajuan teknologi dan informasi semakin dinamis dan penuh tantangan. Keberadaan berbagai perusahaan sejenis memungkinkan melahirkan tingkat persaingan yang tinggi, sekaligus membuat perusahaan harus bertahan dan menghadapi berbagai situasi demi keberlangsungan perusahaannya. Salah satu komponen input dalam perusahaan yang dapat menjadi keunggulan perusahaan adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia terlihat dari potensi yang dimiliki dan tidak dimiliki oleh komponen input lainnya.

Potensi inilah yang kemudian penting mendapatkan perhatian dan dikembangkan agar menghasilkan kekuatan yang dapat mengungguli perusahaan lainnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2010:182) bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling strategis dan kunci dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang diberikan. Perusahaan adalah organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk melaksanakan kegiatan yang direncanakan. Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pemotivasiyan, disiplin,

dan pengendalian berjalan dengan baik dan memiliki unsur-unsur yang mendukung dan memenuhi persyaratan.

Fenomena kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan tidak mampu mengatasi permasaahan tersebut sehingga memberikan dampak negatif yang ditimbulkan dalam aktivitas perusahaan terlebih mencapai tujuan erusahaannya. Selain itu, perusahaan yang telah berhasil mengatasi kepuasan kerja karyawannya memberikan dampak yang begitu baik dalam kemajuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pradipta & Suwandana, (2019:2418) bahwa karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya

Kepuasan kerja harus ditingkatkan didalam suatu perusahaan, Fenomena kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan tidak mampu mengatasi permasalahan tersebut sehingga memberikan dampak negatif yang ditimbulkan dalam aktivitas perusahaan terlebih mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang telah berhasil mengatasi kepuasan kerja karyawannya memberikan dampak yang begitu baik dalam kemajuan perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pradipta & Suwandana, (2019:2418) bahwa karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Pradipta & Suwandana, (2019:2418) karyawan cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan organisasi. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka rasa senang pun akan datang, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sedangkan, menurut Rivai (2015:146) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas

dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya

Kepuasan kerja harus ditingkatkan didalam suatu perusahaan yang sedang berkembang agar perusahaannya selalu mendapatkan hal yang positif dan naik. Jika dalam kepuasan karyawan perusahaan menurun maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Masalah dalam kepuasan yang terjadi di perusahaan terjadi disebabkan beban kerja yang berlebihan dan pengalaman kerja dari setiap karyawan.

Setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkattertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antar antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Selain dari beban kerja, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi dari pengalaman kerja dari setiap karyawan. Menurut Sutrisno (2009: 158), Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh

tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Mangkuprawira (2009: 223), menyatakan Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Togo Jaya Kota Gorontalo berdiri pada tahun 1971 dan beralamatkan di jalan Raja Eyato No. 176 Kota Gorontalo. PT Togo Jaya merupakan salah satu perusahaan distributor Bright Gas dan LPG PT. Pertamina (Persero) untuk wilayah provinsi Gorontalo. Keberadaanya turut berperan pesatnya perkembangan industri dan kuliner di provinsi Gorontalo. Selain itu juga, PT Togo Jaya bergerak di bidang SPBU dan Distributor Pelumas PT Pertamina (Persero). Keberdaannya dalam mendukung tumbuh kembangnya industry dan kuliner di Provinsi Gorontalo, maka keberadaan sumber daya manusia di PT Togo Jaya sangatlah penting guna mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sehingga, perusahaan harus memperhatian dan menjaga karyawannya terutama kepuasan dari setiap karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan juga ditemukan di PT Togo Jaya Kota Gorontalo. Salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran dari karyawan, karena karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan malas masuk bekerja atau selalu terlambat masuk kerja. Berikut disajikan tabel tingkat kehadiran dari karyawan di PT. Togo Jaya Kota Gorontalo.

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Togo Jaya Kota Gorontalo dari Bulan Januari – Desember Tahun 2022

Bulan	Jml. Karyawan (orang)	efektif Bekerja (Hari)	Keterangan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
Januari	51	26	2	1	2	5
Februari	51	26	1	1	1	3
Maret	51	26	3	2	3	8
April	51	26	4	1	3	8
Mei	51	26	2	3	1	6
Juni	51	26	3	3	2	8
Juli	51	26	3	2	2	7
Agustus	51	26	2	2	1	5
September	51	26	3	1	3	7
Oktober	51	26	1	0	2	3
November	51	26	2	2	1	5
Desember	51	26	3	2	2	7
Jumlah			29	20	23	72

Sumber: PT. Togo Jaya Kota Gorontalo, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Togo Jaya sebanyak 51 orang dengan efektifitas kerja selama 26 hari kerja selama 1 tahun kerja. Total jumlah izin sebanyak 46, sakit 40 dan alpha 38 dengan total ketidak hadiran sebanyak 124. Hal ini menandakan bahwa dari 51 orang karyawan yang bekerja di PT Togo Jaya terdapat 72 hari kerja selama 1 tahun itu karyawan tidak masuk bekerja. Kondisi dengan tingkat ketidak hadiran yang tinggi mengindikasikan adanya ketidak puasan karyawan dalam bekerja dengan alasan sakit, izin dan alpha tanpa adanya keterangan.

Selain itu, penulis melakukan wawancara di bagian HRD PT Togo Jaya, mengemukakan bahwa permasalahan ketidakpuasan karyawan secara langsung belum dapat diidentifikasi mana-mana saja karyawan yang tidak puas dikarenakan karyawan yang melamar pekerjaan itu sudah diberitahukan semua kondisi kerja yang ada di PT Togo Jaya Kota Gorontalo, termasuk besaran gaji yang diterima oleh setiap karyawan pada saat bekerja. Untuk masalah absensi karyawan itu di perusahaan terdapat sanksi apabila karyawan tidak masuk tanpa keterangan atau konfirmasi kepada perusahaan. Akan tetapi jika diamati memang terdapat beberapa pegawai yang tidak tuntas melaksanakan pekerjaan dalam 1 hari, misalnya pekerjaan tersebut sebenarnya bisa dilaksanakan atau diselesaikan 1 hari namun tidak diselesaikan oleh karyawan. Selain itu, juga biasanya karyawan tidak senang dengan rekan kerjanya.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan dididentifikasi disebabkan adanya beban kerja yang berlebihan yang di kerjakan oleh karyawan dan pengalaman kerja dari setiap karyawan yang bekerja. Dimana, setiap karyawan pada setiap bagian telah memiliki tugas masing-masing sesuai dengan aturan perusahaan, namun terdapat waktu tertentu karyawan harus bekerja lebih lama dan lebih banyak, seperti jika pada saat barang baru masuk di perusahaan di waktu sore hari maka karyawan harus tinggal dulu untuk memastikan bahwa barang yang masuk tersebut sudah sesuai baik dari segi jumlah maupun jenis.

Berdasarkan penjelasan permasalahan yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Beban kerja (X1) secara pasrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu data analisis mengenai beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja (X1) secara pasrial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan informasi bagi pemimpin dan karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo mengenai beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Manfaat peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan beban kerja dan pengalaman kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Gopher & Doncın (Rizky, 2018) juga, konsep citra seseorang yang bekerja di tempat kerja mempunyai kapasitas untuk menghasilkan informasi yang memproses, citra jam, citra individu, citra dunia. individu, dan citra citra Ayahlah yang menghambat pengorganisasian properti. Hambatan yang dicapainya memiliki kapasitas yang lebih tinggi daripada kapasitas yang lebih tinggi. Namun, memahami makna lukisan lebih sulit daripada mengukurnya.

Menurut Achyana (Diana, 2019)Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan deskripsi tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kerja/keringat berlebihan disebut 'kuantitatif', bukan kerja/keringat berlebihan disebut 'kualitatif.', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk mengerjakan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan dan ang keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran ekbojaan yang harus dipikul oleh suatu badan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah suatu kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau adat jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut

Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan adalah orang yang sibuk, orang yang sibuk itu bekerja keras. Pekerjaan selesai ketika karyawan berada dalam posisi untuk menyelesaiannya. Selain itu menurut Ambar (Rizky, 2018) dikatakan bahwa sejumlah tenaga kerja (*man-hours*) tertentu pada suatu organisasi atau unit merupakan tanggung jawab bank.

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) menyatakan bahwa pekerjaan buruk adalah suatu yang munichud dari interaksi antara tuntutan tugustugas, lamanya kerja dimana diwana sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari penjati. Menurut Munandar (2011), pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara tatap muka atau pegawai sedang mengerjakan potensinya dengan menggunakan keterampilan pada waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), tugas adalah suatu kelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau seorang manajer dalam jangka waktu tertentu.

Oleh karena itu, pengertian kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (Suryaningrum, 2015), pekerjaan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal dibandingkan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi pemicu stres seperti:

- a. Dugas-dugas yang yang betat yang betati sari stasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan saran kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang yang yang melanda mentalitas kompleksitasitas ocja, tingga tekan kejab ocjab.
 - b. Organisasi kerja, seperti kerja jangka panjang, waktu istirahat, kerja, kerja, sistem pengupahan, model struktur organisasi, tugas pelimpahan
 - c. Pekerjaan lingkungan adalah pekerjaan fisik, kimia, biologi, dan psikologis.
2. Faktor tersebut bersifat internal, yang disebabkan oleh reaksi dari faktor eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status fisik, kondisi kesehatan), faktor psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan keinginan).

2.1.1.3 Dampak Beban Kerja

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan:

1. Kurangnya tingkat pendidikan menyebabkan pegawai terlalu lelah sehingga pegawai menjadi gelisah. Penyebab dari keadaan ini adalah tingkat ketidakhadiran yang sangat tinggi dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Mutu pekerjaan berkurang, pekerjaan terlalu berat, terlalu berat, dan keterampilan pegawai kurang memadai, sehingga mengakibatkan menurunnya mutu pekerjaan atau pekerjaan tidak memenuhi standar.

3. Pelanggan buruk Karyawan yang tidak puas dengan hasil pekerjaannya yang tidak sesuai dengan pelanggan.

2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Di antara indikator yang digunakan untuk mengukur upaya penelitian, sebagaimana disebutkan oleh Koesomowidjojo (Diana, 2019), adalah:

1. Kondisi Pekerjaan

Bayagamana seorang karyosama samakan ekbojaan tersebut dengan baik. Misalnya, jika seorang karyawan mempunyai lini produksi divisi, maka produksi mesin tersebut akan berhubungan dengan target produksi yang telah ditetapkan.

2. Pengavaan Waktu Kerja

Karyawan yang mengikuti kursus SOP pada waktu yang tepat akan meminimalkan beban karyawan tersebut. Namun, jika kalahnya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam SOP, pengunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada kerayen yang yang diberlakukan kepakan yang yang yang sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan tersebut. Semakin sempit waktu yang tersedia untuk melakukan suatu tugas tertentu atau tidak seimbangnya antara target waktu

penyelesaian dengan volume pekerjaan yang diberikan, maka semakin besar pula beban kerja yang dirasakan karyawan.

2.1.2 Pengaman Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengaman Pengalaman Kerja

(Adnyan, 2019) Pengamanan merupakan suatu proses pelebahanan dan pertambahan potensi anomali laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang merupakan pada suatu pola perilaku laku yang lebih baik .seseorang yang dikelola dari orang yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu

Menurut Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengamanan kerja adalah ukuran penghuni atau lamanya pemutusan dalam persamakan tengah javab suatu penghuni. Seorang kerjaya dengan emperangan kerja akan mendatu perusakanan berkjah secara efektif untuk pekalan tujajnya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman pegawai merupakan hasil kreasi pengetahuan atau keterampilan pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009: 158), Pengalaman kerja adalah saatu dasar/acuan seorang karyaman dapat makita diri secara tepat kondisi, berana menga risko, mampo nadangan dengan penuh tanggung jawab sert mampo komunikate dengan baik tepadang varangan paitak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja menghasilkan suatu bidang dari kompetensi individu. Menurut

Mangkuprawira (2009: 223), menyatakan bahwa pengalaman seseorang yang bekerja merupakan akumulasi dari kesuksesan hingga kegagalan dan dipadukan dari kekuatan hingga kelemahan.

Menurut Marwansyah dalam Variati (2015) pengamanan kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang matabili yang pebaijani untuk mengemban samakan dari ekbojalan sebelumnya. Menurut Malayu SP Hasibuan (2016, p.55), orang yang semajakaran merupakan calon karyoya yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar henknya mantaat saksa utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2008, p.102), pengapanan makna pentangan dalam proses seleksi pebijaan. Pengalaman dapat nigimakan apa yang akan dapat oleh calon pebijaan. Pengalaman dapat nymfagan apa yang dapat dikarta oleh calon pebajani pada saat dia melamar. Keahlian dan pengemanan merupakan dua kualifikasi yang sela obserut dalam dalam proses seleksi pegawai. Umumnya pengusaha lebih memilih pekerja berpengalaman.

Bangun (2012, p.210) mengatakan bahwa rotasi pekerjaan *merupakan* pekerjaan lain dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang kerja dapat melihat dirinya secara tekandi kondisi, berani mengambil risiko, mampo takabhan dengan penuh tanggung jawab sert mampo komunikas dengan baik tepadang patiak untuk tepat menjaga produktivitas, kinerja yang kompeten dalam permulaannya.

Dari seksari samadi di atas dapat disimpulkan bahwa pengamanan kerja adalah tingkat perseksanan pengetahuan seta seksiorung dalam ekbogannya yang

dapat meduri yang dabat masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang mitedinya. Pengalaman, terutama pekerjaan yang memerlukan banyak keahlian, akan menghasilkan inisiatif yang lebih besar, sehingga produk jadi lebih dilihat dari segi kuantitas dibandingkan kualitas.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Menurut Djauzak (Sasongko, 2018), faktor yang mempengaruhi pengalaman seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis kelamin, kinerja, dan produktivitas. Inilah yang dapat Anda lakukan:

a) Waktu;

Semakin lama sedung sedung yang dipatanya dan semakin banyak emperangan kerja yang didapatnya

b) Frekuensi;

Jika sering melakukan banyak pekerjaan seperti ini, biasanya akan ada yang lebih berpengalaman.

c) Genus terkait;

Semakin banyak Anda melakukannya, semakin banyak pengalaman yang Anda miliki

d) Penetrasi;

Penganganan kejanganan, skill, dan sikap sekara sekara sekara dalam doda tugas tentu akan panganang kerja sekara sekara.

e) Hasil

Seseorang dengan lebih banyak emperangan kerja dapat sampangan emperangan kerja orang tersebut

2.1.2.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

pengukuran embanganan kerja sebagai sarana untuk menganalisis dan udua dalam eksifikasi dalam eksibilan takja. Menurut Asri dalam Basari (2012) Ada beberapa kasus yang digunakan untuk mengukur pengalaman seseorang:

1. Gerakannya mantap dan lankar Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan banyak pekerjaan tanpa ragu-ragu.
2. Gerakannya berirama Makna terciptanya dari kulita dalam do ojoba sekhari.
3. Responnya lebih cepat, berarti ada kecelakaan.
4. Dapat diduga tupbunnya kesulitan-kesulitan sehingga ia lebih siap menghadapinya karena ditunjang dengan ilmu pekerjaannya, sehingga orang yang berpengalaman dapat menghadapi kesulitan-kesulitan yang timbul.
5. Berjaya dengan tenang Seorang pekerjaan yang semajar akan memiliki rasa permanya diri yang cukup besar.

2.1.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pegawai berpengalaman, yaitu:

- a) Lama waktu / masa kerja;

Lamanya waktu seseorang yang mengambil pekerjaan atau jumlah ojoboja dia dapat persamahan jabuhan jab suatu ojoboja dan dan dat te dodo

b) Memiliki keterampilan dari tingkat pengetahuan;

Pengetahuan tentang konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diperlukan oleh seorang karyawan, termasuk kemampuan untuk memahami dan menerapkan pengetahuan pada pekerjaan yang bertanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menyelesaikan suatu tugas atau tugas.

c) Penguasaan tepatdang penghuni dan peralatan;

Aspek penerapan peralatan teknis hingga metode penerapan pengetahuan

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menuthan Handoko (2014:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mukang atau tidak mongang para karimyos sempasa ekbojaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan positif tentang perkerjaannya maka akan ada rasa untuk tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor kepuasan juga merupakan faktor penting dalam memuaskan kebutuhan pelanggan. Seorang karyawan bekerja keras untuk mencapai kepuasan pribadi, namun terkadang ia tidak puas. Ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut mampu bekerja sebaik mungkin.

Pegawai cenderung lebih efektif dibandingkan produktif karena pegawai merasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan akan merasa puas tebagan yang dikantanya, maka rasa senang pun akan datang, sahota akan yang yang dikanya (Pradipta & Suwandana, 2019). Menurut Rivai (2015),

kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan sikap seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Menurut Robbins dalam Aprilia, (2018) pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaji, pekerjaan, pekerjaan, pasangan, ayah, promosi, dan lingkungan.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam kehesing dan kerjabinah orang tepadang okojagannya pada saat itu (Nurisman, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap individu tentang okojalan mereka. Kualitas sikap kepuasan kerja meniratkan bahawa sedungan akan tetap untuk tetap tinggal abaila jobaan tersebut dan keluar akan abaja obajaan tersebut tidak memuaskan kerja kerja (Edwin, 2012)meniratkan

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap kerja yang sikbaru dengan situasi kerja, kerja sama antar jam kerja, ketidakseimbangan yang dimitabi dalam kerja, dan halhal yang mengkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja ingin mencari kepuasan dalam bekerja. Manajer yang puas diharapkan mempengaruhi produktivitas. Untuk itu, manajer perlu memahami apa saja yang perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawannya.

Berdasarkan konsep kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi dari terjah tentang sektor jauh ojobbagannya sechara keseluruhan kepuasan nekohannya. Pekerjaan yang memuaskan akan menimbulkan kondisi kerja yang

baik, dan kondisi kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan individu atau organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan kerja

Pada dasarnya ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nurisman, 2018):

- a. kepribadian (*kepribadian*)

- b. Nilai-Nilai (*Nilai*)

Nilai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai mencerminkan kepercayaan diri karyawan.

- c. Situasi *Kerja* _____

bagaiman perlakuan organisasi karyamannya dalam hal keamaanaan Jika Anda diberi *keamanan kerja* , Anda akan mendapatkan keuntungan dari gaji

d. *pengaruh sosial* _

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Lisdayanti, 2015:32) ada 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan tадang pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan mujakan tugas yang menarik, embassana untuk belajar dan embassana untuk samakan tengah jab.

b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil

Upah didasarkan pada keadilan persepsi, tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan kepuasan yang dapat mengarahkan sekelompok pekerja tertentu dari individu ke upah standar.

c. Promosi Profesional Adanya

Kepuasan kerja severung oleh adiya kansati severung untuk maju dalam organisasi tersebut.

d. Kebakaran yang terkendali diperlukan

Jika Anda selalu memberi perintah atau instruksi, Anda akan diperlakukan dengan hati-hati.

e. Rekan Kerja

Pada umumnya rekanan atau anggota koperasi merupakan pegawai paling sederhana yang dapat memperoleh kepuasan kerja. Kelompok kerja amektas sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada individu anggota.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang tidak menyenangkan dalam kondisi kerja akan menimbulkan kondisi kerja yang buruk. Dalam hal ini perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawannya yang memenuhi kebutuhan fisik.

2.1.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian berjudul Fuja Afrimarta (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. Populasi penelitian berjumlah 30 orang yang seluruhnya merupakan karyawan. Sampel penelitian berjumlah 30 responden dengan menggunakan metode total sampling, teknik pengambilan sampel adalah jumlah sampel dalam total populasi. Untuk memperoleh data yang diperlukan digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: kuesioner. Cara mengolah data yang terkumpul menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 *untuk jendela* . Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut,

hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif hingga tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kepuasan karyawan.

2. Andri Wijaya (2018), Hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja di hotel Maxone di Kota. Penelitian dilakukan di Hotel Maxone Malang yang memiliki 80 karyawan, dengan menggunakan sampel jenuh. Setelah pengumpulan data selesai, kuesioner akan disebarluaskan. Hasil analisis menemukan bahwa media stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh tidak akan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja versus kualitas kerja. Kehamilan mempunyai efek positif terhadap stres; Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika badan Anda berat, maka tubuh Anda akan stres, uang Anda akan stres, dan kepuasan Anda akan menurun
3. Elida Florentina Sinaga Simanjorang, (2022) judul peneliti Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Asuransi Jiwa Prudential. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Prudential Life Assurance memiliki 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Pengujian Hipotesis dari Analisis Regresi Linier (Uji Parsial, Uji Simultan, Uji Koefisien Penentuan). Hasilnya adalah hasil penelitian Variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dari pengalaman kerja (X2) dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Gopher & Doncın (Rizky, 2018) juga, konsep citra seseorang yang bekerja di tempat kerja mempunyai kapasitas untuk menghasilkan informasi yang memproses, citra jam, citra individu, citra dunia. individu, dan citra citra Ayahlah yang menghambat pengorganisasian properti. Hambatan yang dicapainya memiliki kapasitas yang lebih tinggi daripada kapasitas yang lebih tinggi. Namun, memahami makna lukisan lebih sulit daripada mengukurnya. Menorut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa pekerjaan berat merupakan tanggung jawab seluruh organisasi atau unit-unit dalam jumlah kerja tertentu (*man-hours*).

(Adnyan, 2019)Pengamanan merupakan suatu proses pelebahanan dan pertambahan potensi anomali laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang merupakan pada suatu pola perilaku laku yang lebih baik .seseorang yang dikelola dari orang yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan tertentu

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam kehesing dan kerjabinah orang tepadang okojagannya pada saat itu (Nurisman, 2018). Kepuasan kerja adalah sikap individu tentang okojalan mereka. Kualitas sikap kepuasan kerja meniratkan bahawa sedungan akan tetap untuk tetap tinggal abaila jobaan tersebut dan keluar akan abaja obajaan tersebut tidak memuaskan kerja kerja (Edwin, 2012)meniratkan

Berdasarkan keadaan tersebut, berikut kerangka pemikiran secara umum:



Gambar 2.1 Kerangka

Pemikiran

2.3 Hipotesis

1. Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara parsial terhadap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dari penelitian ini merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain desain penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Dalam perencanaan penelitian, desain dimulai dengan mengadakan penyeledikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Dari penyeledikan akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan desain penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Desain penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data sendiri atau menggunakan data orang lain.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan desain penelitian yang digunakan, maka penting mengoperasionalkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen yaitu konflik peran (X1) dan wewenang pekerjaan (X2)
2. Variabel tidak bebas atau dependen yaitu kepuasan kerja (Y)

Uraian dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Ukuran beban kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Ordinal
Pengalaman kerja (X2)	Menentukan pengalaman kerja	1. Lama waktu kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Tingkat keterampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan 5. Penguasaan terhadap peralatan	Ordinal

Sumber: X1:(Sasongko, 2018), X2: (Diana, 2019)

Tabel 3.2 Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
KepuasanKerja (Y)	UkuranKepuasanKerja	1. Pekerjaanitusendiri 2. Gajiatauimbalan 3. Adanyakesempatanpromosi 4. Pengawasan yang wajar 5. Rejankerja 6. Kondisikerja	Ordinal

Y: Lisdayanti, (2015:32)

Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana jumlah variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variable Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) akan diukur menggunakan instrument kuesioner dengan jenis skala likert
2. Insturmen yang disusun dalam sebuah kuesioner merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian yang diberikan pilihan
3. Jawaban atau pilihan dari setiap instrument dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif

sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata pilihan dan setiap pilihan diberikan bobot, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono, (2016:137)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah karyawan PT Togo Jaya Kota Gorontalo yang jumlahnya sebanyak 51 orang dengan bagian-bagian sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah (orang)
Dirut	1
Direktur	1
Sekertaris	1
Bagian ACC dan Keuangan	9
Bagian Tehnik	8
Bagian Personalia	7
Bagian Kendaraan	9
Bagian Pemasaran	15
Total	51

Sumber: *PT Togo Jaya Kota Gorontalo, 2021*

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan, namun dalam penelitian ini pimpinan yang terdiri dari Dirut dan Direktur tidak dimasukkan sebagai sampel karena tidak berada di Gorontalo, melainkan berada di luar Gorontalo, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan yang bekerja. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengeatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada responden
- b. Data kualitatif, yaitu data menunjukkan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian yaitu PT Togo Jaya Kota Gorontalo

2. Sumber Data

Selain dari jenis data yang digunakan terdapat pula sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden di PT Togo Jaya Kota Gorontalo
- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel, tulisan ilmia, dan lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi PT Togo Jaya Kota Gorontalo

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data yang diperoleh sangat tergantung dari kualitas pengumpulan data dimana menunjukkan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan, dimana dalam pengumpulannya dengan cara mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dari keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran penelitian atau subyek penelitian
3. Kuesioner atau angket merupakan seperangka instrument yang telah diberikan pilihan dan bobot kemudian diberikan kepada responden
4. Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data melalui berbagai literatur berupa dokumen perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian, dimana kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument. Oleh karena itu, untuk meyakini bahwa instrument tersebut valid dan reliabel, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Adapun cara menguji tingkat kesahian atau validnya data yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah atau total skor atau bobot untuk masing-masing variable. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menguji validitas yaitu menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

Angka Korelasi (r)	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangattinggi/sangatkuat
0,600 – 0,799	Tinggi/kuat
0,400 – 0,599	Cukuptinggi/sedang
0,200 – 0,399	Rendah/lemah
0,000 – 0,199	Sangatrendah/sangatlemah

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Adapun rumus menghitung reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

interpretasi dalam hasil uji reliabilitas dapat di lihat dari nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan. Apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat diakatakan *reliabel* (dipercaya). Sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak *reliabel* (tidak dipercaya). Semakin nilai *Cronbach alpha* mendekati 1 (satu) maka instrumen tersebut semakin dapat dipercaya.

3. Konversi Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *path* atau analisis jalur. Asumsi dasar dalam penggunaan analisis jalur adalah data yang digunakan berskala interval. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam skala ordinal di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang digunakan dengan menggunakan teknik *Method of Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan, dkk, 2012:30):

- a. Perhatikan tiap butir jawaban responden dari angket yang disebarluaskan
- b. Pada setiap butir pditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor

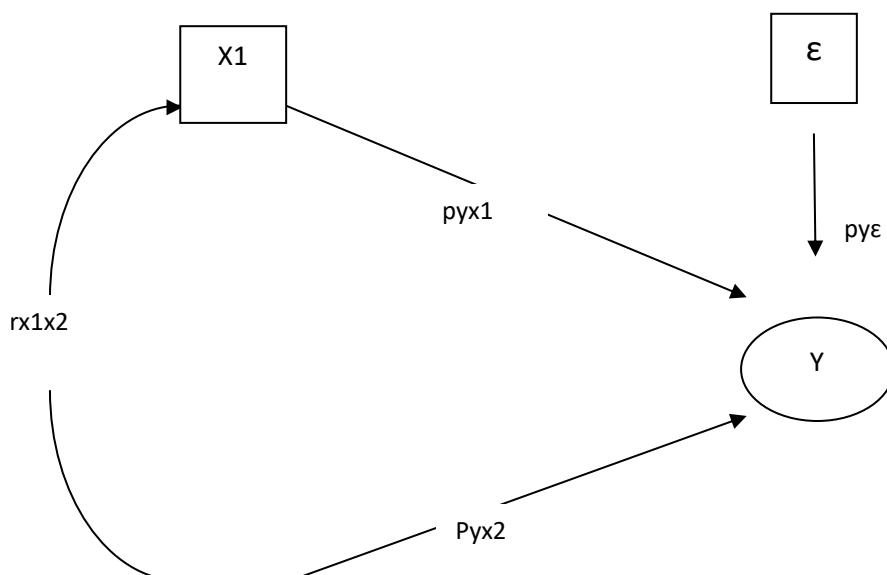
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

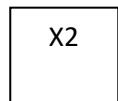
$$NS = \frac{(Density at Lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(Area Below Upper limit) - (Area Below Lower Limit)}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |1+|NSmin|$

3.2.7 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun jenis analisis path yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Schumacker dan Lomax dalam Riduan,dkk, (2012:3) adalah *correlated path model* (model jalur hubungan). Adapun model jalur yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:





Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

X_1 : beban kerja

X_2 : pengalaman kerja

Y : kepuasan kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysys* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 PT Togo Jaya Kota Gorontalo

PT. Togo Jaya Kota Gorontalo berdiri pada tahun 1971 dan beralamatkan di jalan Raja Eyato No. 176 Kota Gorontalo. PT Togo Jaya merupakan salah satu perusahaan distributor Bright Gas dan LPG PT. Pertamina (Persero) untuk wilayah provinsi Gorontalo. Keberadaanya turut berperan pesatnya perkembangan industri dan kuliner di provinsi Gorontalo. Selain itu juga, PT Togo Jaya bergerak di bidang SPBU dan Distributor Pelumas PT Pertamina (Persero). Keberdaannya dalam mendukung tumbuh kembangnya industry dan kuliner di Provinsi Gorontalo, maka keberadaan sumber daya manusia di PT Togo Jaya sangatlah penting guna mendukung kelancaran operasional perusahaan. Sehingga, perusahaan harus memperhatian dan menjaga karyawannya terutama kepuasan dari setiap karyawan

4.1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi PT Togo Jaya Kota Gorontalo

adapun tugas dan fungsi pada setiap bagian yang terdapat pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo adalah sebagai berikut:

A. DIRUT (Budi angdjaja)

Sebagai pemeimpin perushaan

B. DIREKTUR (Gunawan Chandra)

Sebagai pemeimpin perushaan

C. SEKRETARIS (Farida basalama)

Mengsuport kegiatan'' dari dirut/direktur

D. TM (Budi angdjaja)

Pengawas dari semua bagian'' dalam perusahaan

E. KA. ACC & KEU (Robiah sugimanto)

Memeriksa dan mengkordinasi setiap pembukuan

F. STAFF ACCOUNTING (alex/sahrul)

Mengelola pembukuan administrasi perusahaan

G. Bag. Pengadaan (phelyx joseph)

Menyudiakan kebutuhan operasional perusahaan seperti CAP ATM DLL

H. KASIR (Maryam samsudin)

Pembayaran/ transaksi yang menyangkut kegiatan perusahaan

I. STAF KASIR (Rusni ahasan)

Membantu/ mengatur nota nota perusahaan

J. KA. TEKNIK (Hanny walla)

bertanggung jawab atas semua kepuasan operasional di perusahaan

K. KASIE BENGKEL (Sukarno tahalea)

Mengsuport atas operasional semua kendraan

L. STAF TEKNIK (anton/alex)

Membantu dan melakukan pelayanan atas semua kendraan operasional

M. KA. PERSONALIA/ UMUM (ismail pakaya)

Memantau/ memonitor aktifitas dari semua karyawan

N. STAF PERSONALIA (Lin marjun)

Mengatur absensi dan data base karyawan seperti upah cas / dll

O. BAG. KEBERSIHAN (Rauf pomaalo)

Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kantor

P. WAKER (Usman ali, sam dukalang, ono adam, arfan)

Piket kantor

Q. KA. KENDRAAN (altin massie)

Monitor semua kesiapan semua kendaraan operasional

R. STAF KENDRAAN (Hidayat dawali)

Mengatur data data kendaraan seperti STNK DLL

S. SOPIR (Jefri, adnan, idin, oyong)

Membawa kendaraan dalam operasional perusahaan seperti kanvasing
pelumas, lpg dll

T. KA. PEMASARAN (syamsul subrata)

Monitor perkembangan penjualan produk" seperti LPG, PELUMAS, BBM di
SPBU

U. SUPERVISOR SPBU KOTA DAN MOUTONG (Sofyan noesa, rein,
zulfikran)

Menjaga dan mengelola BBM di SPBU di kota dan moutong

V. BAG. LPG & PELUMAS (Lady katili, hardis, razly)

Melayani konsumen dalam penjualan LPG & PELUMAS

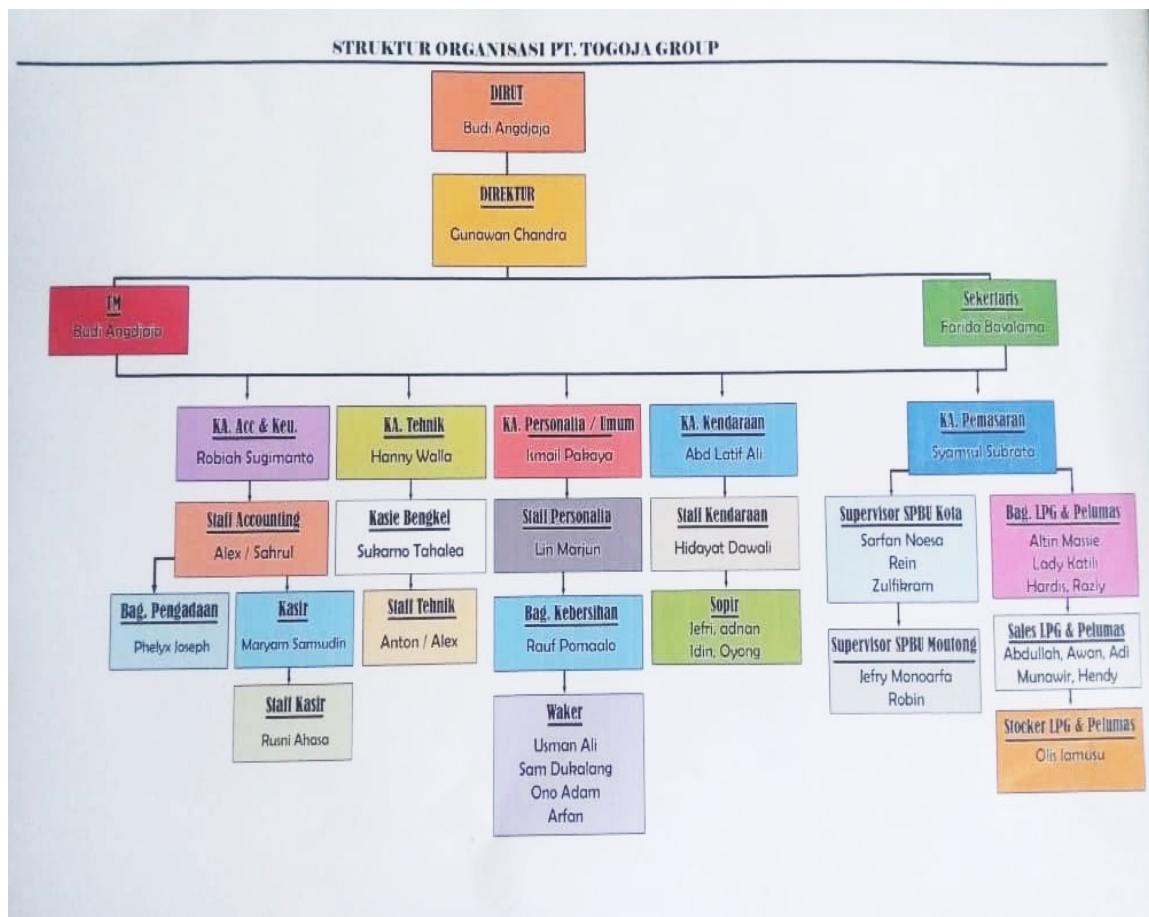
W. SALES LPG & PELUMAS (Abdullah, awan, adi, munawir, hendy)

Penjualan kanvas mobile mobile ke otlet otlet

X. STOCKER LPG & PELUMAS (olis lamusu)

Pengawas gudang penyimpana stok LPG & PELUMAS perusahaan

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Togo Jaya Kota Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	32	65.3
Perempuan	17	34.7
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 65,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 34,7%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2. Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	7	14.3
26 - 30 Tahun	10	20.4
31 - 35 Tahun	16	32.7
36 - 40 Tahun	13	26.5
> 40 Tahun	3	6.1
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang berumur 20-25 Tahun sebanyak 7 orang atau 14,3%, responden yang berumur 26-30 Tahun sebanyak 10 orang atau 20,4%, responden yang berumur 31-35 Tahun sebanyak 16 orang atau 32,7%, responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 13 orang atau 26,5%, dan responden yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 3 orang atau 6,1%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 31-35 tahun.

3. Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	18	36.7
Diploma	9	18.4
Sarjana	22	44.9
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 18 orang atau 36,7%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang atau 18,4%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 22 orang atau 44,9%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

4. Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	4	8.2
3 - 4 Tahun	13	26.5
5 Tahun Ke atas	32	65.3
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama selama 1-2 tahun sebanyak 4 orang atau 8,2%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 13 orang atau 26,5%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas sebanyak 32 orang tahu 65,3%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja 5 Tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan Pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 49 = 245$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 49 = 49$

Rentang skala : $\frac{245-49}{5} = 39,2$ dibulatkan menjadi 39

Tabel 4.5Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
49 - 88	Sangat rendah
89 - 128	Rendah
129 - 168	Sedang
169 - 208	Tinggi
209 - 248	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari sub variabel beban kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Beban kerja(X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
3	26	78	53.1	25	75	51.0	24	72	49.0
4	13	52	26.5	14	56	28.6	13	52	26.5
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	177	100	49	178	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tnggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel beban kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 177, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, dan item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 175. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa masih tingginya beban kerja karyawan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.

2) Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel pengalaman kerja(X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.1	3	6	6.1	0	0	0
3	21	63	42.9	22	66	44.9	23	69	46.9
4	16	64	32.7	14	56	28.6	17	68	34.7
5	9	45	18.4	10	50	20.4	9	45	18.4
Σ	49	178	100	49	178	100	49	182	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.0	3	6	6.1
3	25	75	51.0	24	72	49.0
4	14	56	28.6	13	52	26.5
5	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	178	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel pengalaman kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 182, item pernyataan X2.4 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 178, dan item pernyataan X2.5 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 135. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo memiliki pengalaman kerja.

3) Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kepuasan kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
3	26	78	53.1	25	75	51.0	24	72	49.0
4	13	52	26.5	14	56	28.6	13	52	26.5
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	177	100	49	178	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	6.1	1	2	2.0	1	2	2.0
3	21	63	42.9	21	63	42.9	23	69	46.9
4	16	64	32.7	18	72	36.7	16	64	32.7
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	178	100	49	182	100	49	180	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepuasan kerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 177, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 175, pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 182, pernyataan Y1.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 180. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh kepuasan kerja pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable beban kerja (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,933	0,281	Valid	0,900	> 0,6 = reliable
X1.2	0,904	0,281	Valid		
X1.3	0,902	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,900 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable pengalaman kerja (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman kerja (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0.886	0,281	Valid	0.931	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0.900	0,281	Valid		
X2.3	0.865	0,281	Valid		
X2.4	0.857	0,281	Valid		
X2.5	0.921	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,931 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kepuasan kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,910	0,281	Valid		
Y1.2	0,885	0,281	Valid		
Y1.3	0,900	0,281	Valid		
Y1.4	0,872	0,281	Valid	0,944	> 0,6 = reliable
Y1.5	0,855	0,281	Valid		
Y1.6	0,889	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

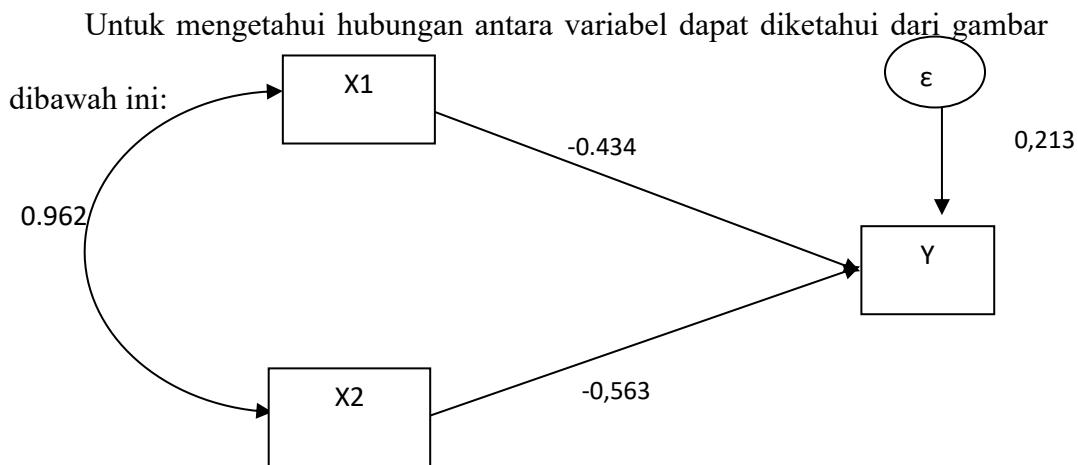
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variable kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,944 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat menjadi penentu

(determinan) terhadap variabel terikat (dependen), dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0.434X_1 + 0.563X_2 + 0.213\epsilon$$



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara antara beban kerja (X1) dengan pengalaman kerja (X2) sebesar 0.962 dengan tingkat hubungan sangat tinggi atau sangat kuat. Sedangkan pengaruh langsung beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0.434 atau -43,4%. Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.563 atau 56,3%. Pengaruh simultan (bersama-sama) variabel beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.787 atau 78,7%. hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kepuasan kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	Total	
X1	-0.434	-0.434	-43,4%	
X2	0.563	0.563	56,3%	
ε	0.213	0.213	21,3%	
X1 dan X2				0.787 (78,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 93.024 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93.024 > 3.200$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- 2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,434 atau -43,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,563 atau 56,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.

Besarnya pengaruh beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, dimana bila beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dari PT Togo Jaya Kota Gorontalo berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan beban kerja memiliki dampak positif dan dampak negatif. Apabila karyawan

diberikan beban tinggi maka dapat membuat karyawan tidak puas yang berdampak negatif pada pekerjaannya. Sedangkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas yang ditanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan

atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2008, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bangun (2012, p.210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agam, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa Variabel Beban Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan kerja karyawan.

2) Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo.

Besarnya pengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, dimana bila beban kerja turun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila beban kerja dinaikkan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo. Hal ini terlihat dari kondisi pekerjaan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, meskipun karyawan telah memahami tugas dan fungsinya dalam pekerjaan, akan tetapi jika diberikan beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan tidak puas. Kemudian penggunaan waktu kerja karyawan sebagaimana dalam standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, dimana pekerjaan harus terselesaikan pada hari itu juga tanpa harus menunggu hari esok, namun karena banyaknya pekerjaan maka karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan hari itu dan harus melanjutkan besok. Selain itu, tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan tidak sesuai dengan waktu yang disediakan sehingga beban kerja

yang diterima oleh karyawan semakin besar. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin (Rizky, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut Achyana(Diana, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktutertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidakmampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan ataupotensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatujabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengantanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan

keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuja Afrimarta (2021) yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3) Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo

Besarnya pengaruh pengalaman kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo, dimana bila pengalaman kerja dinaikkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman akan lebih menikmati pekerjaannya karena karyawan puas dengan yang kerjakan pada PT Togo Jaya Kota Gorontalo. Hal tersebut terlihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan, sebagaimana dari hasil distribusi responden dimana paling banyak karyawan yang bekerja memiliki masa kerja 5 tahun ke atas. Dengan lama bekerja karyawan tentunya tidak begitu sulit dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang berlebihan karena karyawan telah memiliki pengalaman. Selain itu, tingkat pengetahuan karyawan, meskipun jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak lulusan Sarjana yang membuat karyawan memiliki

keterampilan pada pekerjaannya dikarenakan adanya pengalaman kerja yang lama sehingga membuat pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan. Kemudian, penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan yang ada di PT Togo Jaya Kota Gorontalo, dimana karyawan telah menguasai pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Foster (Masyichah, Prihatini, & Syaharud, 2016), pengalaman kerja adalah ukuran pekerjaan atau lamanya seseorang dalam memahami tanggung jawab suatu pekerjaan. Seorang karyawan dengan pengalaman kerja akan membantu perusahaan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Manulang (Sasongko, 2018), pengalaman kerja adalah terciptanya pengetahuan atau keterampilan tentang cara kerja karena adanya keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kawatu, (Manabung, 2018:3) bahwa masa kerja dalam hal ini pengalaman kerja juga mempengaruhi munculnya kepuasan kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Pengalaman kerja berhubungan dengan pengalaman seorang pekerja dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Masa kerja berpotensi timbulnya kepuasan kerja, baik itu untuk masa kerja yang sebentar ataupun masa kerja yang sudah lama dapat memicu terjadinya kepuasan kerja pada seorang pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun

negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan.

Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya kepuasan kerja karyawan yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja. Rumaningsih (Haryanti, 2014:157) menyatakan bahwa perbedaan individual darisisi pengalamankerja memegang peranan penting dalam menghadapi realitas pekerjaan dan individu yang tetap lebih lama berada dalam pekerjaannya adalah mereka dengan ciri yang lebih tahan terhadap stres, yang akhirnya akan mengembangkan mekanisme untuk mengatasi stres.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang pada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Adnyan, 2019). Menurut Trijoko (Sasongko, 2018), pengalaman kerja merupakan ilmu yang diketahui dan dikelola seseorang sebagai akibat dari suatu pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elida Florentina Sinaga Simanjorang, (2022) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
2. Beban kerja (X1) secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo agar lebih memperhatikan beban kerja karyawan, karena beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan memperbaiki kondisi pekerjaan di perusahaan, penggunaan waktu kerja yang sesuai dan tidak berlebihan, tidak menargetkan pekerjaan yang lebih tinggi kepada karyawan
2. Disarankan kepada pimpinan PT. Togo Jaya Kota Gorontalo agar tetap menjaga dan lebih meningkatkan lagi pengalaman kerja karyawan, dengan mengikutkan pelatihan-pelatihan kerja.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kepuasan kerja dengan meneliti variabel lain seperti motivasi kerja dan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakar Pusat Listrik Bakar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.
- Adnyan, N. P. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073-4101.
- Andri Wijkaya. (2018). beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja hotel Maxone di Kota malang. Penelitian dilakukan di Hotel Maxone Malang. *Jurnal PARSIMONIA*. 4(3). 278-288
- Aprillia, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support (Pos) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*, 1(1), 19-26.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2).
- Elida Florentina Sinaga Simanjorang. (2022). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*. 1(2). 168-175
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan ke-11. Depok : Prenadamedia
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 1(1), 30-38.

Mangkuprawira, TB S. 2009. Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua IPB Press, Bogor

Masyichah, I., Prihatini, D., & Syaharud, M. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. *Repository Universitas Jember*, 1-7.

Nurisman, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Generasi Y Di Pt Pamapersada Nusantara. *Jurnal STEI Ekonomi*, 27(2), 26-37.

Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang]. *jurnal.upad.ac.id*, 5(2), 1-21.

Pradipta, P. S., & Suwandana, I. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409-2438

Puja Afrimarta. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. *Skripsi. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar*

Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Rizky, D. (2018). Engaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya) Denizia Ri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 47-53.

Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas KaryawanStudi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia. *Universitas Sanata Dharma, Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: Repository.usd.ac.id.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suryaningrum, T. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi . Yogyakarta: <https://eprints.uny.ac.id/>.

Sutrisno E. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh beban kerja dan pengalaman kerja Terhadap kpuasan kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ekiron kogoya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (V) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Peryataan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Beban Kerja (X1)

1. Karyawan memahami kondisi pekerjaan dengan baik:
 - a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - b. Sering memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - c. Kadang-kadang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - d. Jarang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
 - e. Tidak pernah memahami kondisi pekerjaan dengan baik
2. Karyawan menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
 - a. Selalu sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
 - b. Sering sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
 - d. Jarang sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan aturan dan standar prosedur perusahaan
3. Karyawan meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
 - a. Selalu meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
 - b. Sering meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
 - c. Kadang-kadang meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
 - d. Jarang meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
 - e. Tidak pernah meyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

Variabel Pengalaman Kerja(X2)

1. Karyawan yang lama bekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - a. Selalu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - b. Sering dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - c. Kadang-kadang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - d. Jarang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
 - e. Tidak pernah dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik
2. Karyawan yang memiliki kemampuan lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - a. Selalu lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - b. Sering lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang lebih mudah menjalankan pekerjaannya

- d. Jarang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah lebih mudah menjalankan pekerjaannya
3. Karyawan yang memiliki keterampilan lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - a. Selalu lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - b. Sering lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - d. Jarang lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah lebih mudah menjalankan pekerjaannya
 4. Karyawan yang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki penguasaan pekerjaan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 5. Karyawan yang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki penguasaan peralatan yang baik lebih mudah menyelesaikan pekerjaan

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan
 - a. Selalu sesuai dengan harapan karyawan
 - b. Sering sesuai dengan harapan karyawan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan harapan karyawan
 - d. Jarang sesuai dengan harapan karyawan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan harapan karyawan
2. Kantor tempat bekerja telah memberikan gaji yang adil
 - a. Selalu memberikan gaji yang adil
 - b. Sering memberikan gaji yang adil

- c. Kadang-kadang memberikan gaji yang adil
 - d. Jarang memberikan gaji yang adil
 - e. Tidak pernah memberikan gaji yang adil
- 3. Kantor tempat bekerja memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - a. Selalu memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - b. Sering memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - d. Jarang memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan kesempatan promosi kepada karyawan
 - 4. Kantor melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - a. Selalu melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - b. Sering melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - d. Jarang melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - e. Tidak pernah melakukan pengawasan yang wajar kepada karyawan
 - 5. Memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - a. Selalu memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - b. Sering memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - c. Kadang-kadang memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - d. Jarang memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - e. Tidak pernah memiliki rekan kerja yang baik dan salin membantu
 - 6. Kondisi kerja di tempat kerja membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - a. Selalu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - b. Sering membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - c. Kadang-kadang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - d. Jarang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
 - e. Tidak pernah membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Beban Kerja(X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
1	5	5	5	15
2	4	4	3	11
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	4	10
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	3	10
9	4	4	4	12
10	4	4	3	11
11	3	3	4	10
12	4	4	4	12
13	3	3	3	9
14	4	4	3	11
15	5	5	5	15
16	3	3	4	10
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	3	10

20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	3	10
31	2	3	2	7
32	3	2	3	8
33	3	3	3	9
34	3	3	3	9
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	5	5	15
39	4	4	3	11
40	3	3	4	10
41	4	3	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	3	9

44	5	5	5	15
45	3	3	2	8
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	3	4	3	10
49	3	3	4	10

Data Interval Variabel Beban Kerja(X1)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL
4.930	4.930	4.518	14.377
3.917	3.865	2.425	10.206
3.917	2.722	3.488	10.127
2.786	3.865	2.425	9.075
2.786	2.722	3.488	8.995
3.917	3.865	3.488	11.270
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	3.865	2.425	9.075
3.917	3.865	3.488	11.270
3.917	3.865	2.425	10.206
2.786	2.722	3.488	8.995
3.917	3.865	3.488	11.270
2.786	2.722	2.425	7.932
3.917	3.865	2.425	10.206
4.930	4.930	4.518	14.377

2.786	2.722	3.488	8.995
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	2.722	2.425	7.932
3.917	2.722	2.425	9.063
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	3.865	2.425	9.075
2.786	2.722	3.488	8.995
3.917	2.722	2.425	9.063
2.786	2.722	2.425	7.932
4.930	4.930	4.518	14.377
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	3.865	3.488	10.138
2.786	2.722	1.000	6.508
3.917	2.722	2.425	9.063
1.000	2.722	1.000	4.722
2.786	1.000	2.425	6.210
2.786	2.722	2.425	7.932
2.786	2.722	2.425	7.932
3.917	3.865	3.488	11.270
4.930	4.930	4.518	14.377
4.930	4.930	4.518	14.377
4.930	4.930	4.518	14.377
3.917	3.865	2.425	10.206
2.786	2.722	3.488	8.995
3.917	2.722	3.488	10.127
2.786	3.865	2.425	9.075
2.786	2.722	2.425	7.932
4.930	4.930	4.518	14.377

2.786	2.722	1.000	6.508
4.930	4.930	4.518	14.377
4.930	4.930	4.518	14.377
2.786	3.865	2.425	9.075
2.786	2.722	3.488	8.995

Data Ordinal Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	3	3	4	3	17
3	4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	4	3	17
5	3	4	4	3	4	18
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	3	3	3	15
8	4	3	3	4	3	17
9	3	4	4	4	4	19
10	4	3	3	4	3	17
11	4	4	3	3	4	18
12	3	4	4	4	4	19
13	4	3	3	3	3	16
14	4	4	3	4	3	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	4	3	3	16
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	3	3	3	17
20	3	3	4	3	3	16
21	3	3	4	4	3	17

22	4	3	4	3	4	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	4	3	3	3	16
25	5	5	5	5	5	25
26	3	2	3	3	3	14
27	3	4	4	3	3	17
28	4	4	4	4	4	20
29	2	3	3	3	2	13
30	4	3	3	3	3	16
31	2	2	3	3	2	12
32	3	3	3	2	3	14
33	2	2	3	3	3	13
34	3	4	3	3	3	16
35	4	5	4	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	3	4	4	4	3	18
40	4	4	3	3	4	18
41	4	4	4	3	4	19
42	3	3	4	4	3	17
43	3	3	3	3	3	15
44	5	5	5	5	5	25
45	3	3	4	3	2	15

46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	3	3	4	3	16
49	4	3	4	3	4	18

Data Interval Variabel Beban Kerja(X2)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	15.337
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
2.425	3.469	2.171	2.722	3.488	14.274
3.488	2.425	1.000	3.865	3.488	14.265
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	15.417
3.488	2.425	1.000	3.865	2.425	13.202
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	14.166
2.425	3.469	2.171	3.865	3.488	15.417
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	12.059
3.488	3.469	1.000	3.865	2.425	14.246
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	1.000	2.722	3.488	12.059
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	12.167

2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
3.488	3.469	1.000	2.722	2.425	13.103
2.425	2.425	2.171	2.722	2.425	12.167
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	14.293
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	12.040
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	1.000	1.000	2.722	2.425	9.571
2.425	3.469	2.171	2.722	2.425	13.211
3.488	3.469	2.171	3.865	3.488	16.480
1.000	2.425	1.000	2.722	1.000	8.147
3.488	2.425	1.000	2.722	2.425	12.059
1.000	1.000	1.000	2.722	1.000	6.722
2.425	2.425	1.000	1.000	2.425	9.274
1.000	1.000	1.000	2.722	2.425	8.147
2.425	3.469	1.000	2.722	2.425	12.040
3.488	4.483	2.171	3.865	3.488	17.494
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	3.469	2.171	3.865	2.425	14.354
3.488	3.469	1.000	2.722	3.488	14.166
3.488	3.469	2.171	2.722	3.488	15.337
2.425	2.425	2.171	3.865	2.425	13.310
2.425	2.425	1.000	2.722	2.425	10.996
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	2.171	2.722	1.000	10.742
4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651

4.518	4.483	3.203	4.930	4.518	21.651
2.425	2.425	1.000	3.865	2.425	12.139
3.488	2.425	2.171	2.722	3.488	14.293

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24

7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	2	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	4	3	17
30	4	3	3	4	3	2	19
31	2	3	2	2	3	3	15
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	3	3	17

34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23
42	3	4	3	3	4	4	21
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	4	3	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	4	3	20
49	3	3	4	4	3	4	21

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	3.901	20.405
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	2.818	20.333
2.854	3.905	2.389	2.477	2.685	2.818	17.127
2.854	2.762	3.430	2.477	3.798	3.901	19.222

3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	18.196
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	2.818	18.094
3.980	3.905	3.430	2.477	3.798	3.901	21.491
2.854	2.762	2.389	3.546	2.685	2.818	17.053
3.980	3.905	2.389	3.546	2.685	2.818	19.322
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	3.430	2.477	1.000	2.818	15.340
2.854	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	17.097
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068
3.980	2.762	2.389	3.546	3.798	2.818	19.292
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	19.177
3.980	2.762	2.389	2.477	3.798	2.818	18.223
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	3.901	17.068
2.854	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	21.433
2.854	2.762	1.000	1.000	3.798	2.818	14.231
3.980	2.762	2.389	3.546	2.685	1.000	16.361
1.000	2.762	1.000	1.000	2.685	2.818	11.265
2.854	1.000	2.389	2.477	2.685	2.818	14.222
2.854	2.762	2.389	1.000	2.685	2.818	14.507
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984

3.980	3.905	3.430	3.546	3.798	3.901	22.559
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
3.980	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	20.450
2.854	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	20.290
3.980	2.762	3.430	3.546	3.798	3.901	21.416
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	3.901	19.324
2.854	2.762	2.389	2.477	2.685	2.818	15.984
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	2.762	1.000	2.477	3.798	2.818	15.709
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
4.968	4.968	4.448	4.564	4.882	4.882	28.711
2.854	3.905	2.389	2.477	3.798	2.818	18.240
2.854	2.762	3.430	3.546	2.685	3.901	19.177

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

Variabel Beban Kerja(X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0

Total	49	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	22	44.9	44.9	51.0
	4.00	14	28.6	28.6	79.6
	5.00	10	20.4	20.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	46.9	46.9	46.9
	4.00	17	34.7	34.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	21	42.9	42.9	44.9
	4.00	18	36.7	36.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	23	46.9	46.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja(X1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3TOTAL_X1  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.766**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49
X1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49

X1_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49
Total_X1	Pearson Correlation	.933**	.904**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	3

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.753**	.631**	.702**	.820**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2_2	Pearson Correlation	.753**	1	.737**	.683**	.798**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2_3	Pearson Correlation	.631**	.737**	1	.737**	.756**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2_4	Pearson Correlation	.702**	.683**	.737**	1	.693**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000

		N	49	49	49	49	49	49
X2_5	Pearson Correlation		.820**	.798**	.756**	.693**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000
	N		49	49	49	49	49	49
Total_X2	Pearson Correlation		.886**	.900**	.865**	.857**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N		49	49	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4X2_5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5Y1_6 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.794**	.766**	.808**	.765**	.699**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.702**	.745**	.776**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.820**	.669**	.815**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_4	Pearson Correlation	.808**	.702**	.820**	1	.609**	.670**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49

Y1_5	Pearson Correlation	.765**	.745**	.669**	.609**	1	.771**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Y1_6	Pearson Correlation	.699**	.776**	.815**	.670**	.771**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Total_Y	Pearson Correlation	.910**	.885**	.900**	.872**	.855**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4Y1_5Y1_6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

Lampiran 5. Uji Korelasi

```
DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2 X3 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		Beban kerja	pengalaman kerja	kepuasan kerja
Beban kerja	Pearson Correlation	1	.962**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49

pengalaman kerja	Pearson Correlation	.962**	1	.977**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.979**	.977**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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

Lamipran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

```

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja, Beban kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.790	.77076

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, Beban kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.037	2	530.518	93.024	.000 ^b
	Residual	27.327	46	.594		
	Total	1088.364	48			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, Beban kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.266	.459		4.937	.000
Beban kerja	-.409	-.162	-.434	-3.215	.000
pengalaman kerja	.743	.201	.563	6.387	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.3060	0.3494	0.4099	0.4497	0.5541

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

