

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
AKSES GORONTALO**

Oleh

**ATONG TOWALU
E2120040**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
AKSES GORONTALO**

Oleh

**ATONG TOWALU
E2120040**

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo,

2024

Pembimbing I



Dr. H. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0923088302

Pembimbing II



Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO

OLEH
ATONG TOWALU

E.21.20.040

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syamsul, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Sri Meike Jusup, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Pembimbing utama)
5. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan



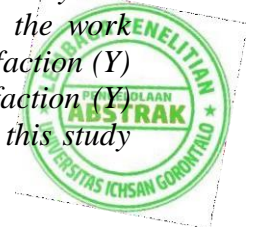
Atong Towalu

ABSTRACT

ATONG TOWALU. E2120040. THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. TELKOM AKSES GORONTALO

This study aims to find the effect of workload (X1), work environment (X2), and compensation (X3) on employee job satisfaction (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo. The research method used in this study is quantitative. The population and sample in this study consist of 57 respondents taken by using the random sampling technique. Data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously, workload (X1), work environment (X2), and compensation (X3) positively and significantly affect job satisfaction (Y) by 0.548 or 54.8%. Partially, workload (X1) negatively but significantly affects job satisfaction (Y) by -0.520 or 52%. Partially, the work environment (X2) indicates a positive and significant effect on job satisfaction (Y) by 0.672 or 67.2%, and the effect of compensation (X3) on job satisfaction (Y) indicates 0.351 or 35.1%. The value of other variables unexplained in this study indicates 0.452 or 45.2%..

Keywords: workload, work environment, compensation, work effectiveness



ABSTRAK

ATONG TOWALU.E2120040. PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berdasarkan pada angka-angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah *random sampling*. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,548 atau 54,8 %. Secara parsial *job* beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0,520 atau 52 %. Pengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,672 atau 67,2 % dan pengaruh kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 % sedangkan variabel diluar yang tidak masuk dalam penelitian sebesar 0,452 atau 45,2 %

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, efektivitas kerja



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti)

Kamu berbuat baik pada dirimu sendiri...”

-QS. Al-Isyra' :7-

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada

Kemudahan, maka apabila kamu telah selesai

(dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

-QS. Al-Insyirah : 6-7-

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

Tugas Akhir ini saya persembahkan untuk orang tua,

Keluarga, sahabat, teman,

dan semua pihak yang telah bertanya

“kapan sidang?”, “kapan wisuda?”,

“kapan nyusul?” dan lain sejenisnya.

Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR



Dalam kesempatan ini penulis sekaligus sebagai peneliti tidak akan putus-putusnya untuk memanjatkan rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan berkahnya sehingga kita masih diberikan kesempatan untuk bernafas dan tidak kurang sedikitpun nikmat tersebut, dalam hal ini penulis sekaligus peneliti diberikan kemudahan dalam proses menyelesaikan penulisan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gorontalo” ini berjalan dengan baik walaupun ada berbagai hambatan tidak mengurangi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Pembuatan usulan penelitian ini tentunya guna dalam memenuhi syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana program Strata satu (S1) jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Pada kesempatan berbahagia ini, saya selaku peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus pembimbing I, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen. Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah sabar dan penuh perhatian serta ikhlas untuk terus

membimbing dan mengarahkan penulis agar dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang bersama-sama berjuang dari pertama masuk sampai sekarang ini yang tentunya banyak mengorbankan baik tenaga, waktu, pikiran sampai persoalan keuangan guna bisa menyelesaikan studi agar menjadi orang yang bermanfaat bagi orang banyak. Kepada kedua orang tuaku yang berusaha keras untuk memperjuangkan saya agar bisa menyelesaikan studi strata I (S1) tanpa pengeluhan sedikitpun kepada penulis yang terpenting bagi orang tua bisa melihat penulis sukses dikemudian hari.

Sebagai penutup penulis mengharapkan arahan dan bimbingan dari siapapun untuk menjadi masukan dalam penulisan usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo, Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1. Tinjauan Pustaka.....	10
2.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	12
2.1.3. Dimensi Ukuran Beban Kerja.....	15
2.1.4. Pengertian Lingkungan Kerja	17

2.1.5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	28
2.1.6.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	20
2.1.7.	Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.8.	Pengertian Kompensasi.....	25
2.1.9.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
2.1.10.	Tujuan Kompensasi	29
2.1.11.	Indikator Kompensasi	30
2.1.12.	Pengertian Kepuasan Kerja	31
2.1.13.	Manfaat Kepuasan Kerja.....	33
2.1.14.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
2.1.15.	Indikator Kepuasan Kerja	35
2.1.16.	Hubungan Antar Variabel	36
2.1.17.	Penelitian Terdahulu	49
2.2.	Kerangka Pemikiran.....	42
2.3.	Hipotesis.....	44
III.	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	45
3.1.	Objek Penelitian.....	45
3.2.	Metode Penelitian	45
3.3.	Operasional Variabel.....	46
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
3.4.1.	Populasi.....	58
3.4.2.	Sampel	59
3.5.	Jenis dan Sumber Data	50
3.5.1.	Jenis Data	51
3.5.2.	Sumber Data.....	51
3.6.	Pengujian Instrumen Penelitian	52
3.6.1.	Uji Validitas	52

3.6.2.	Uji Reliabilitas	52
3.7.	Peralatan Analisis Data.....	53
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.2	Persamaan Regresi Berganda	57
3.8.	Uji Hipotesis	57
3.8.1	Uji Signifikansi Paramater Individual (Uji Statistik t).....	57
3.8.2	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	58
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.9.	Jadwal Usulan Penelitian.....	59
IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
4.1.1.	Sejarah PT. Telkom Akses Gorontalo.....	60
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Telkom Akses Gorontalo	61
4.1.3.	Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo	62
4.2.	Hasil Penelitian	63
4.2.1.	Deskriptif Karakteristik Responden.....	63
4.2.2.	Deskriptif Variabel Penelitian	66
4.2.3.	Pengujian Instrumen Penelitian	73
4.2.4.	Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.6.	Pengujian Hipotesis.....	81
4.3.	Pembahasan	83
4.3.1	Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	83
4.3.2	Beban Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Negatif Dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	84
4.3.3	Lingkungan Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	85

4.3.4 Kompensasi (X3) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	86
V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran.....	89
Daftar Pustaka.....	90
Lampiran-lampiran.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Operasional Variabel	47
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel.....	48
Tabel 3.3.	Populasi Penelitian.....	49
Tabel 3.4.	Jadwal Hasil Penelitian	59
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja.....	65
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban Responden	67
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X1)	67
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	69
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X3).....	71
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	72
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1).....	73
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	74
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)	75
Tabel 4.12.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	75
Tabel 4.13.	Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.14.	Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.15.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser.....	80
Tabel 4.16.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo	62

BAB I

PENDAULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan merupakan aset yang sangat penting, dikatakan penting karena tanpa karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan mereka tergantung pada apa yang telah mereka lakukan dan apa yang mereka dapatkan. Untuk mencapai hasil terbaik, perlu juga memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Departemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan, kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu jasa yang menjadi ajang persaingan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan hal ini juga merupakan faktor dimana perusahaan dapat berkembang dan maju, serta j dapat meningkatkan kualitas dalam perusahaan jika perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan dapat dimintai pertanggungjawabannya.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan

sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap karyawan, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Krisnani, dkk 2022). Pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupan seseorang, sehingga kehilangan pekerjaan juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu, Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup (Basalamah et al., 2022). Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Sementara itu, beberapa perusahaan mengatakan kunci sukses terdapat pada bagaimana menciptakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat menarik dan penting, karena telah terbukti sangat berguna bagi kepentingan individu, pihak berwenang dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan upaya untuk meningkatkan kebahagiaan mereka dalam hidup. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja dengan memperbaiki sikap dan perilaku karyawannya. Sementara itu, masyarakat tentu akan bersukacita atas hasil kemudahan servis dan peningkatan nilai kemanusiaan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang tidak menerima kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis, dan akhirnya akan muncul sikap atau perilaku negatif, yang pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sementara karyawan yang puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berkinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang individual. Setiap karyawan memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung dari sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antara masing-masing karyawan.

Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya perlu diperhitungkan, yaitu beban kerja (Fristy et al., 2022). Beban kerja mengacu pada totalitas persyaratan tugas yang diterima pekerja sebagai upaya, kegiatan atau pencapaian (Chaerudin et al., 2020). Beban kerja individu dapat menciptakan tekanan, yang memanifestasikan dirinya dalam kondisi tertentu. sehingga individu harus mengeluarkan energi atau konsentrasi tinggi dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Budiasa, dkk 2021). Jika kemampuan individu lebih tinggi dari beban kerja yang diterimanya, maka akan menimbulkan perasaan bosan (Rolos, 2018). Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dibandingkan dengan kemampuan individu menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional (Kusuma, et al., 2020). Beban kerja individu harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik, kognitif dan keterbatasan mereka dalam mengatasi beban kerja mereka.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja, serta infrastruktur dan kondisi di lingkungan kerja. Menurut Kusumastuti et al., (2019), "Lingkungan kerja berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya". Lingkungan kerja memiliki dua jenis, yang pertama adalah lingkungan kerja fisik, yang mencakup semua hal yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik, salah satunya adalah fasilitas infrastruktur dalam organisasi. Sementara itu, menurut Hermawan et al., (2022), "lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam

sebuah perusahaan yang dijalankan untuk menyelesaikan pesanan yang ditugaskan oleh perusahaan".

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Yuananda, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Menurut (Sulastri, dkk 2020) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan berkinerja optimal, akan berkinerja baik, sebaliknya seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menyebabkan karyawan menjadi malas dan cepat lelah, sehingga kepuasan kerja karyawan rendah.

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk timbal balik atas jasa yang dibeli kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi dari pekerjaan mereka pada organisasi (Sudaryo et al., 2019). Kompensasi adalah salah satu pelaksana fungsi SDM sehubungan dengan pemberian penghargaan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas di dalam perusahaan. Kompensasi sangat penting untuk memajukan perusahaan. Karyawan ingin melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka memiliki tujuan, yaitu bahwa karyawan ingin menerima kompensasi yang layak untuk hidupnya. Dengan kompensasi yang adil dan sesuai bagi karyawan, karyawan termotivasi untuk bekerja sebaik dan bertanggung jawab mungkin karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian” (Pardede, dkk 2022). Lebih lanjut Bintoro et al., (2013) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya”. Kompensasi ini dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi moneter langsung terdiri dari gaji, bonus, dan uang lembur. Kompensasi keuangan tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, mencakup semua manfaat finansial yang tidak tercakup oleh kompensasi langsung, seperti program asuransi, pembayaran liburan atau THR, tunjangan makan, dan tunggakan transportasi (Ismail, dkk 2009).

Jika di dalam sebuah pekerjaan terdapat imbalan atau kompensasi, maka secara otomatis terdapat beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Efek adanya beban kerja tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga secara psikologis. Contohnya saja karyawan bagian keuangan. Secara kasat mata, pekerjaan mereka tidak melelahkan karena hanya duduk dan tidak perlu berpindah-pindah tempat serta mengangkat beban berat. Dalam hal ini, mereka lelah, bukan secara fisik, tetapi psikologis. Mereka perlu berpikir keras tentang bagaimana mengelola dana perusahaan dan bertanggung jawab atas setiap laporan keuangan yang mereka siapkan.

Telkom adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang aktif di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi. PT.

Telkom Access (PTTA) Gorontalo adalah anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak di bidang konstruksi, pengelolaan jasa, serta pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menyediakan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Tak terkecuali PT. Telkom Akses Gorontalo karena masalah pribadi, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja adalah situasi di mana pekerjaan memiliki deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan (Alfian, 2018). Sedangkan Lingkungan kerja yang buruk juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Yantika et al., 2022). Adapun Menurut Dessler dalam (Sutikno et al., 2020) kompensasi merupakan segala jenis balas jasa atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada bapak Arlan Thalib selaku karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo didapati permasalahan kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal terhadap perusahaan. Dapat dibuktikan dengan adanya karyawan yang sering terlambat, dan keluar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Adapun permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres dan kelelahan, mengakibatkan penurunan saat menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan. Dimana ketika karyawan sedang dalam berproses pengerjaan berkas dan belum selesai, sudah ada

berkas baru yang datang untuk dikerjakan. Masalah yang dihadapi berhubungan dengan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh kepuasan kerja seperti halnya sirkulasi udara yang minim menyebabkan para karyawan merasakan gerah dan tidak nyaman ketika berada dalam ruangan. Selanjutnya masalah kompensasi karyawan yang diberikan perusahaan yaitu sebagai timbal balik atas jasa karyawan. Dapat dilihat dari deretan kompensasi langsung yang diberikan perusahaan seperti pemberian penghargaan, insentif, fasilitas dan promosi. Pemberian kompensasi dapat mendorong dan sebagai motivasi untuk karyawan berkinerja lebih baik lagi.

Dari penjelasan di atas, jelas betapa pentingnya beban kerja lingkungan kerja kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Baik secara teoritis maupun empiris, telah ditunjukkan bahwa ada hubungan erat antara beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja. Keterkaitan dari Beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan baik oleh pemimpin, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Terhadap latar belakang dan permasalahan yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada otoritas dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gorontalo"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar berpengaruh beban kerja (X1) lingkungan kerja (X2) kompensasi karyawan (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?
2. Seberapa besar berpengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?
3. Seberapa besar berpengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?
4. Seberapa besar berpengaruh kompensasi karyawan (X3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja lingkungan kerja kompensasi karyawan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh beban kerja (X1) lingkungan kerja (X2) kompensasi karyawan (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh beban kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
4. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh kompensasi karyawan (X3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk dijadikan rujukan, sumber informasi dan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Telkom Akses Gorontalo. untuk mengetahui arti pentingnya beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan sehingga dapat mendorong Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Meshkati dalam (Tanjung & Rachmalia, 2019) Mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Astuti & Lesmana, 2018). Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan & Prasilowati, 2019).

“Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu” Alpian dalam (Monika 2018). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini

sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri (Irawati & Carrollina, 2017).

Robbins dan Judge dalam (Paramitadewi, 2017) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Pendapat lain di kemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu karyawan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dicapai dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Serta waktu dan batasan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan pandangan tersendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Gibson dalam (Chandra & Adriansyah, 2017) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah :

- a) *Time pressure* (tekanan waktu) secara umum dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
- b) Jadwal kerja atau jam kerja, jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu : *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- c) *Role ambiguity* dan *role conflict*, *role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerja. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- d) Kebisingan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

- e) *Information overload*, banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- f) *Temperature extremes* atau *heat overload*, sama hal nya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperature dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamnaya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.
- g) *Repetitive action*, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian waktunya dengan mengetik, atau pekerjaan *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktunya atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam *lay out* tempat kerja.
- h) Tanggung jawab, setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan

pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator yang berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 - a) Tugas, tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi anatara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan) (Irawati & Carollina, 2017).

Tawaka dalam (Tanjung & Rachmalia, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh beban kerja ialah faktor eksternal dan faktor internal, antara lain :

- 1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari dalam tubuh karyawan, yang termasuk beban kerja internal adalah :

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.3 Dimensi Ukuran Beban Kerja

Tawarka dalam (Dwinati et al., 2019) menyatakan dimensi ukuran beban kerja adalah:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan Monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Munandar dalam (Rizkiyanti, 2019) menyatakan terdapat dua dimensi yang menjadi beban kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik, Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- 2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas, Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Indikator beban kerja adalah (1) target yang harus dicapai; (2) kondisi pekerjaan; (3) standar pekerjaan (Wihara & Riati, 2018).

Putra dalam (Rolos et al., 2018) menyatakan ada 4 indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai, pandangang individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaanya, misalnya mengambil keputusan

dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 3) Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
- 4) Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Rivai dalam (Syafrina & Manik, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sunyoto dalam (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Nitiseminto dalam (Syafarina & Manik, 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Saripuddin, 2017). Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan (Sidanti, 2015).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam perusahaan . Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir dan lain-lain yang di sediakan perusahaan.

2.1.5 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil (Sofyan, 2013).

Moekijat dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

- 1) Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponenkomponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- 2) Penerangan (cahaya) Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- 3) Warna, Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan

depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

- 4) Pertukaran udara (sirkulasi udara/ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.
- 5) Musik Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- 6) Suara (tingkat kebisingan) Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

2.1.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

- 1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Pratama & Wismar'ain, 2018).

Sarwoto dalam (Sidanti, 2015) menyatakan terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a) Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah :
 - 1) Tata ruang kerja yang tepat suatu organisasi, sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
 - 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
 - 3) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi

tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

- 4) Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- 5) Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya

hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya, apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan dapat meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja adalah (1) Penerangan; (2) Kebersihan; (3) Suara; (4) Keamanan; (5) Sirkulasi udara; (6) Struktur tugas. (Nuryasin et al., 2016).

Suyonto dalam (Saripuddin, 2017) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan, penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna pekerjaan, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2) Kebisingan, dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3) Suhu udara, keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan.

Begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

- 4) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruangan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5) Pewarnaan, pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- 6) Keamanan, keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Wirawan dalam (Syafarina & Manik, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tempat, dalam perusahaan handaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
- 2) Peralatan, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja

yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- 3) Proses kerja, urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Beberapa indikator yang di uraikan Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018) pada lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; (2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; (3) Kelembapan di tempat kerja; (4) Sirkulasi udara di tempat kerja; (5) Kebisingan di tempat kerja; (6) Getaran mekanis di tempat kerja; (7) Bau tidak sedap di tempat kerja; (8) Tata ruangan di tempat kerja; (9) Dekorasi di tempat kerja; (10) Musik di tempat kerja; (11) Keamanan di tempat kerja.

2.1.8 Pengertian Kompensasi

Soeribawa, Kusumawati & Siswanto dalam (Harahap & Khair, 2019) mengemukakan Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi, kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tujangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair,

2017). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan, juga merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Daulay et al., 2017).

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang (Harahap & Khair, 2019).

Singodimejo dalam (Sutanta & Fahmi, 2019) mengemukakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam bentuk pemberian uang, pemberian material (barang), fasilitas-fasilitas, dan dalam bentuk kesempatan berkarier. Hasibuan dalam (Jufrizen, 2015) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial

reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi merupakan hal sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus (Jufrizen, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya. Karena ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan terpacu lebih giat bekerja untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah (1) penawaran dan permintaan pegawai; (2) kemampuan dan kesediaan perusahaan; (3) serikat buruh/organisasi pegawai; (4) produktivitas kerja pegawai; (5) pemerintah dengan kebijakan; (6) biaya hidup; (7) posisi jabatan pegawai; (8) pendidikan dan pengalam

kerja; (9) kondisi perekonomian internasional; (10) jenis dan sifat pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

Sutrisno dalam (Akmal & Tamini, 2015) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

- 1) Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Hasibuan dalam (Harahap & Khair, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja; (2) Kemampuan dan kesiediaan perusahaan; (3) Serikat buruh/organisasi karyawan; (4) produktivitas kerja karyawan; (5) Pemerintah dengan undang-undang dan kepres;

(6) Biaya hidup/cost of living; (7) Posis jabatan karyawan; (8) Pendidikan dan pengalaman kerja; (9) Kondisi perekonomian nasional; (10) Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.10 Tujuan Kompensasi

Notoadmodjo dalam (Riana et al., 2016) merinci tujuan kompensasi sebagai berikut:

- 1) Menghargai prestasi kerja, pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.
- 2) Menjamin keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantaranya dalam organisasi, masing-masing akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.
- 3) Mempertahankan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu, hal ini berarti mencegah keluarnya dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon. Dengan banyaknya calon maka peluang untuk memilih yang bermutu akan lebih banyak.
- 5) Pengendalian biaya, dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin sering yang keluar. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Setiap kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Begitu juga dengan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan tentunya mempunyai tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi dan lain-lain. tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- 3) Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan.
- 4) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Arianty et al., 2016).

2.1.11 Indikator Kompensasi

Simamora dalam (Nawa & Kempa, 2017) mengemukakan indikator kompensasi adalah (1) gaji dan upah yang adil sesuai pekerjaan; (2) insentif yang sesuai dengan pengorbanan; (3) tunjangan yang sesuai dengan harapan; (4) fasilitas yang memadai.

Husein Umar dalam (Rahayuningsih & Maelani, 2018) menyatakan indikator kompensasi adalah :

- 1) Gaji, merupakan merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutindan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- 2) Insentif, merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
- 3) Bonus, merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah, merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi, merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancangan atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan, merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi, merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang ti

2.1.12 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut (Melani & Suhaji, 2012), kepuasan kerja pada dasarnya adalah sebuah situasi emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik jumpa antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut (Noor, 2013)

kepuasan kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang memperlihatkan perbedaan antara ekspektasi dengan fakta yang didapat.

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

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

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.13 Manfaat Kepuasan kerja

Nitisemito (2019:89) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2) Kerusakan akan dapat dikurangi Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki resiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3) Absensi dapat diperkecil

4) Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

5) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

6) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.14 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.1.15 Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

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

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan

ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

2.1.16 Hubungan Antara Variabel

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya, menurut (Lumunon et al., 2019), menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang kedua dilakukan oleh (Muliana, 2020), menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai thitung sebesar 2,784 dan nilai sig. sebesar 0,007, bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian (Islamiyati, 2022) diperoleh nilai thitung sebesar $2,110 > 1,975$ dengan nilai sig. sebesar $0,036 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja bisa mempengaruhi kepuasa kerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuan kerjanya sehingga hasil kerjanya akan berantakan. Selain itu karyawan yang tidak

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

2. Pengaruh Lingkungan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis t terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Yang artinya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan bersih, hubungan dengan sesama rekan kerja harmonis, dan tersedianya fasilitas yang memadai mampu menjamin kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif, hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis, dan fasilitas yang tidak memadai mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya, menurut Menurut Rivai dan Sagala dalam (Sugiono & Pratista, 2018), lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Menurut (Paendong et al., 2019), diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $0,977 > 1,99125$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020) diperoleh nilai t statistics sebesar 4,645 dan nilai p-value sebesar $0,000 > 0,05$ jadi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja ditingkatkan maka faktor kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan rasa tenang dan nyaman.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis t terbukti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Kompensasi yang adil dan memadai akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka dalam DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, dan dengan standar UMR, cenderung karyawan akan merasakan kepuasan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Atmaja, 2020) dalam penelitian ini menunjukkan hasil thitung 3,524 dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian (Andriany, 2019), diperoleh nilai thitung 3,917 dan nilai sig. sebesar 0,000, maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Putri & Supriadi, 2022), menunjukan hasil thitung sebesar $3,965 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa variabel kompensasi Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan

adil menjadi harapan bagi karyawan. System kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan.

2.1.17 Penelitian Terdahulu

1. Izzeti Fatinah et al., (2023). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif berjenis Kausal-Komparatif. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,099 > 2,056$) dan $sig. 0,046 < 0,05$, variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,772 > 2,056$) dan $sig. 0,010 < 0,05$, dan variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,832 > 2,056$) dan $sig. 0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
2. Hasna Huriyah et al., (2023). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi”. penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan data kuesioner terhadap 80 orang responden dari total populasi 80 karyawan bagian produksi PT. RapiGra Flexible Packaging. Teknik

sampling yang digunakan nonprobability sampling dengan metode sample jenuh. Hasil pengujian Uji t (signifikan kolerasi) menggunakan aplikasi LISREL versi 8.80.

3. Agung Aditya Saputra (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Keterbaharuan dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya pada perusahaan Precast & Concrete di Banten. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan Industri Precast & Concrete di PT. Modern Panel Indonesia. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Modern Panel Indonesia. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Anugerah Iroth et al., (2023). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado”. penelitian ini adalah kuantitatif-asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada karyawan yang bekerja sebanyak 40 responden. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan. Pihak manajemen pada beberapa restoran di manado sebaiknya lebih meningkatkan tujuan organisasi mulai dari kompensasi dan lingkungan kerja dan beban kerja agar tercapainya tujuan organisasi.
5. Putri Dhiva Wulandari et al., (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan. Dalam penentuan sampel digunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling, diperoleh sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi. Uji asumsi klasik

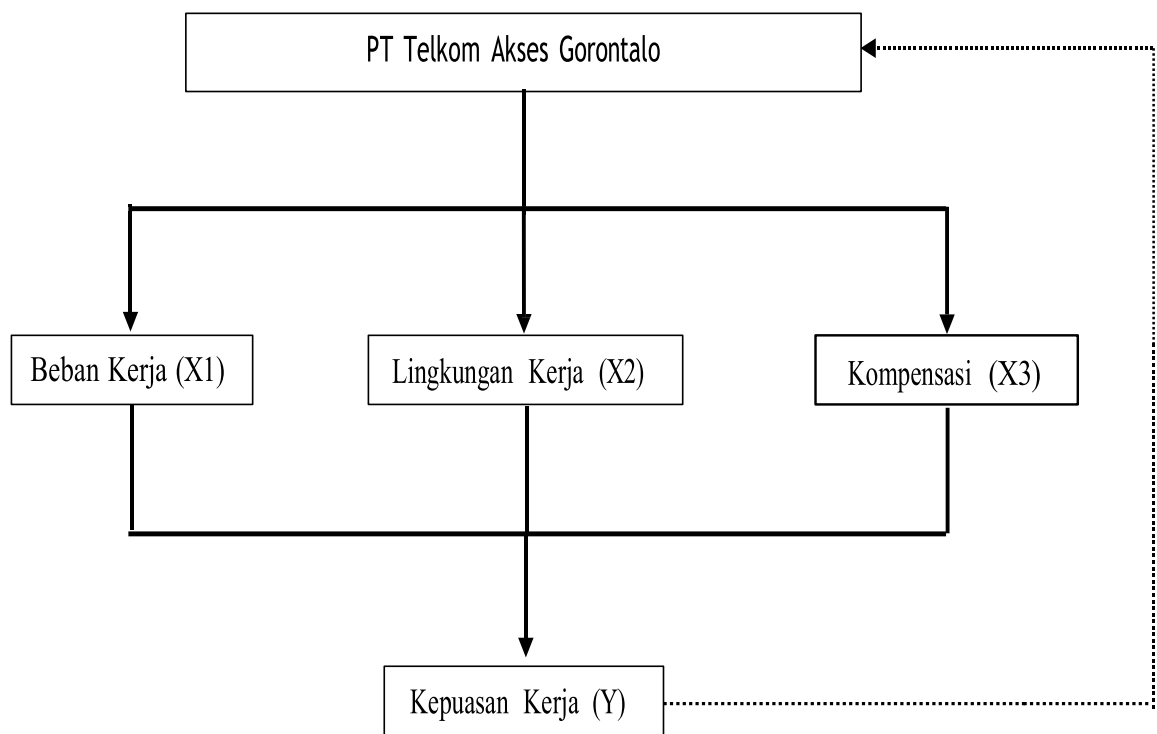
yang digunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah suatu model atau gambar dalam bentuk konsep yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015:91) kerangka berpikir adalah model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. "Beban kerja adalah situasi di mana pekerjaan memiliki deskripsi tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan." Wulandari et al., (2023). "Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan yang dijalankan untuk menyelesaikan pesanan yang ditugaskan oleh perusahaan". Hermawan et al., (2022). "Kompensasi merupakan segala jenis balas jasa atau insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya". Sutikno et al., (2020). "Kepuasan kerja adalah evaluasi sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan faktor-faktor pekerjaan itu sendiri seperti: Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja ". Afandi (2018:82)

Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir



2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang sebenarnya yang kebenarannya harus diuji. Berdasarkan permasalahan di atas maka jawabannya sebagai berikut:

1. H1: Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi Karyawan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
2. H2: Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo .
3. H3: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
4. H4: Kompensasi Karyawan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. dengan alamat Jl. Jaksa Agung Suprpto. Limba U Dua, Kota Selatan, Kota Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasional Menurut Sudjana dan Ibrahim (2007) metode penelitian korelasional mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan penelitian deskriptif menurut Sudjana dan Ibrahim (2007) penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Sungiyono (2013) pengertian metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian statistik deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dengan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

3.3. Operasional Variabel

Variabel (konstruk) penelitian adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam-macam nilai (Simatupang, 2014:49). Berdasarkan rumusan masalah, maka ada beberapa variabel (unobservable variable) penelitian ini yaitu Beban Kerja Lingkungan Kerja Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. Adapun definisi operasional variabel tersebut dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut:

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (independent) atau disebut variabel X yaitu:
 - a. Beban Kerja yang terdiri dari, Jumlah Waktu yang Digunaka, Pelaksanaan, Monitoring Tugas, Banyaknya Usaha Mental, Risiko Pekerjaan.
 - b. Lingkungan Kerja yang terdiri dari, Tata Ruang, Cahaya, Suasana Kerja, Keamana Kerja, Hubungan Atasan Dengan Bawahan, Hubungan sesama Rekan Kerja.
 - c. Kompensasi Karyawan yang terdiri dari, Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

- a. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari :
Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) (Tawarkaet <i>al.</i> ,2019)	Beban Waktu	a. Jumlah Waktu yang Digunaka b. Pelaksanaan c. Monitoring Tugas	Ordinal
	Beban Usaha Mental	a. Banyaknya Usaha Mental	
	Beban Tekanan Psikologis	a. Risiko Pekerjaan	
Lingkungan Kerja (X2) (Sarwoto <i>etal.</i> ,2015)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Tata Ruang b. Cahaya c. Keamanan Kerja d. Suasana Kerja	Ordinal
	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan Atasan Dengan Bawahan b. Hubungan sesama Rekan Kerja	
Kompensasi Karyawan (X3) (Simamora <i>etal.</i> ,2017)	Kompensasi Langsung	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Ordinal
Kepuasan Kerja (Y) (Afandi <i>et al</i> , 2018:82)	Ukuran Kepuasan Pekerjaan	a. Pekerjaan b. Upah c. Promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja	Ordinal

Dalam melakukan survei ini, masing-masing variabel yang ada, dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Untuk variabel bebas (Independent yaitu Beban kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. diukur dengan alat kuesioner menggunakan Skala Likert (likert's type item) yang digunakan.
2. Jawaban setiap instrumen ordinal
3. Kuisisioner di susun dengan menetapkan 5 pilihan, memberikan bobot yang berbeda pada setiap pilihan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju /sering(positif)	4
Ragu-ragu/kadang-kadang(netral)	3
Tidak setuju/jarang(negatif)	2
Sangat tidak setuju (negative/tidak)	1

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu di tetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai pada PT. Telkom Akses Gorontalo. yang berjumlah 135 orang karyawan.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Site Manager Assurance & Maintenance	1
2.	Team Leader Sektor IOAN Gorontalo 1	10
3.	Team Leader Sektor IOAN Gorontalo 2	9
4.	Team Leader Sektor IOAN Marisa	7
5.	Team Leader Provisioning & Migrasi	12
6.	Team Leader Corrective Maintenance & QE	15
7.	Team Leader Provisioning BGES	5
8.	Team Leader BGES	5
9.	Team Leader TSEL & OLO Services	13
10.	Team Leader MO SPBU	9
11.	Team Leader Helpdesk	13
12.	Waspang	7
13.	Team Leader Drafter	4
14.	Team Leader Commerce	10
15.	Team Leader Inventory & Asset Management	10
16.	Team Leader Fiber Academy	3
17.	Mgr Operation/Konstruksi Gorontalo	2
Total		135

Sumber: Data diolah untuk penelitian

3.4.2. Sampel

Sugiyono dalam (Pradana & Reventiary, 2016) menyatakan bahwa ssampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan adalah Random Sampling karena pengambilan random anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Simple sampling digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogen) (Juliandi et al., 2015). sampel yang baik harus mewakili karakteristik yang sama dengan populasi.

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

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N: Ukuran Sampel

e:Persen Kelonggaran Ketidaktelitian Karena kesalahan Pengambilan

Sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{135}{1 + 135(10\%)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,01)}$$

$$n = \frac{135}{1 + 1,35}$$

$$n = \frac{135}{2,35}$$

$$n = 57,44$$

Dibulatkan menjadi 57 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang responden.

3.5. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu:

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.

- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek.

Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dan objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Metode dan pengumpulan data digunakan adalah penyebaran kuesioner, observasi dan dokumentai mengenai Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Akses Gorontalo.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sagiyo (2013) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang

berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet dan jurnal.

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner, maka kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan suatu hasil, penelitian yang dapat dipercaya sangat ditentukan oleh alat pengukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya Kuesioner digunakan analisis validasi dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas digunakan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan bernilai positif maka instrument tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan, artinya ukuran yang menunjukkan kestabilan dalam mengukur yang berarti kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruksi dari suatu kondisi ke kondisi yang lain. Pada program SPSS

menggunakan metode *Cromback Alpha*, dimana satu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cromback Alpha* lebih besar dari 0,06 (Ghozali, 2013).

3.7. Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis yang digunakan untuk menjelaskan permasalahan seperti yang telah diidentifikasi sekaligus untuk menjelaskan hipotesis yang ditujukan adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multi koloniaritas, dan hetero kedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linter berganda perlu dilakukan lebih dahulu. pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Menant Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut Ghozali (2013) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan:

a. Analisis grafik

Menurut Ghozali (2013) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan

melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisi grafik adalah:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi, maka uji normalitas dalam penelitian ini juga akan dilakukan dengan analisis statistik.

b. Uji Kolmogorov Smirnov

Untuk menentukan uji ini didasarkan kepada Uji Kolmogorov Smirnov terhadap model yang diuji. Menurut Ghozali (2013) Uji Kolmogorov Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis:

- 1) H_0 : Data residu terdistribusi normal, apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} > \alpha = 0,05$
- 2) H_a : Data residu tidak terdistribusi normal, apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} < \alpha = 0,05$

2. Uji Multi Kolinearitas

Menurut Ghozali (2013) Uji Multi Kolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak original. Variabel original adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali 2013).

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multi kolinieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolinieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut;

- 1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multi kolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multi kolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Cara yang paling umum yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya ZPRED. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.

Menurut Ghozali (2013, p.139) dasar analisi untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis dengan Grafik Plot memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit untuk menginterpretasikan hasil grafik plot (Ghozali, 2013).

Untuk mengatasi kelemahan dari Grafik Plots tersebut, maka dalam penelitian ini juga akan dilakukan uji statistik untuk menjamin keakuratan hasil pengujian. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Gleyser adalah:

1. Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} < \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila $\text{sig } 2\text{-tailed} > \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2 Persamaan Regresi Berganda

Untuk menganalisis data yang diperoleh, akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan pendekatan OLS (*Ordinary Least Square*) atau metode kuadrat takecil biasa Model persamaanya dapat dirumuskan sebagai beriku

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂, X₃=0)

b₁ b₂ b₃ = Nilai koefisien dari masing-masing variabel independen

e = Error (tingkat kesalahan)

3.8. Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2013) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variabel Menurut Ghozali (2013), uji t dilakukan dengan membandingkan probabilitas signifikansi dengan ketentuan:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H¹, H² dan H³ ditolak dan H⁰ diterima.

- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H^1 , H^2 dan H^3 diterima dan H^0 ditolak.

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghazali (2013) "uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat":

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi dengan ketentuan:

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H^1 , H^2 dan H^3 ditolak dan H^0 diterima.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H^1 , H^2 dan H^3 diterima dan H^0 ditolak.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) disebutkan Ghazali (2013) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independent yang dimasukan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Telkom Akses Gorontalo

PT. Telkom Akses (PTTA) sebagai anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sepenuhnya saham dimiliki oleh Telkom. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Perjuangan untuk mendirikan PTTA sebagai wujud atas komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia dari perkotaan sampai dengan dipedesaan. PT. Telkom Akses berusaha untuk menghadirkan jaringan koneksi internet yang berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini PT. Telkom Akses tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 km kabel Serat Optik.

Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network Terminal Equipment (NTE), serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan jaringan Akses Broadband. Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain Instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang diberikan oleh PT. Telkom Akses

adalah *Network Terminal Equipment (NTE)* serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan *O&M Operation Maintenance* jaringan Akses *Broadband*.

4.1.2 visi dan Misi PT. Telkom Akses Gorontalo

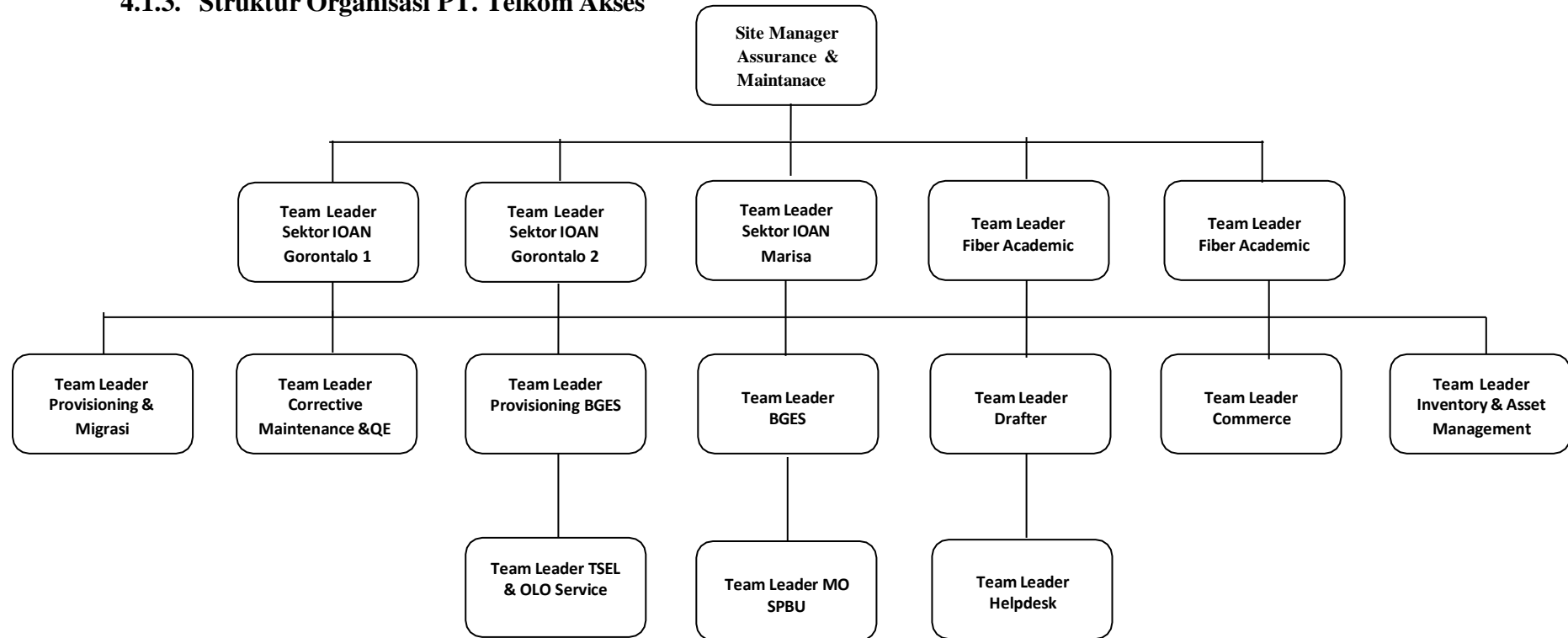
1. Visi PT. Telkom Akses

“Becoming World Class Class Access Network Services Company.” atau
“Menjadi Perusahaan Penyedia Jaringan Akses Berkelas Dunia.”

2. Misi PT. Telkom Akses

“Providing Excellent and Efficient Access Network Deployment and Managed Service to Deliver Best Values for Stakeholders.” atau “Menyediakan Penyebaran Jaringan Akses yang Baik dan Efisien dan Layanan Dikelola untuk Memberikan Nilai Terbaik bagi Pemangku Kepentingan.”

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Telkom Akses



4.2 Hasil Penelitian

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil pembagian dan penyebaran kuesioner kepada para responden maka diperoleh informasi pengklasifikasian karyawan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut ini:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	44	77,2
Perempuan	13	22,8
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.1 untuk jumlah klasifikasi berdasarkan jenis kelamin diperoleh data bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang atau 77,2 % dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau 22,8 %. Dari hasil tersebut paling dominan karyawan mayoritas responden yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Umur

Berdasarkan umur responden maka diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden dengan penjelasan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	4	7
31 – 40 Tahun	37	64,9
> 40 Tahun	16	28,1
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai pengklasifikasian umur responden bahwa pada skala umur dibawah 30 tahun berjumlah 4 orang atau 7 %. Responden pada umur 31–40 berjumlah 37 orang atau 64,9 % dan pada kategori umur diatas 40 tahun berjumlah 16 orang responden atau 28,1 %. Dari hasil tersebut kategori umur yang paling dominan adalah pada tingkat umur 31 - 40 tahun Tahun yang jumlahnya 37 orang responden atau 64,9

3. Pendidikan

Pada tingkatan pendidikan jumlah karyawan dapat diklasifikasikan berdasarkan jenjang pendidikan diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	21	36,9
Diploma 1,2,3	12	21
Strata I (S1)	24	42,1
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai pengklasifikasian jenjang pendidikan para karyawan diperoleh informasi dimana yang menamatkan pendidikan pada tingkat SMA berjumlah 21 orang atau 36,9 %, untuk responden yang menamatkan pada tingkat Diploma berjumlah 12 orang atau 21 % dan yang menamatkan pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 24 orang atau 42,1 %. Dari total 57 orang karyawan sebagai responden maka yang paling banyak berada pada jenjang pendidikan Strata I (S1) yang berjumlah 24 orang responden.

4. Responden Menurut Masa Kerja

Dari hasil pembagian dan penyebaran kuesioner kepada para responden maka diperoleh informasi pengklasifikasian karyawan berdasarkan berdasarkan pengalaman kerja sebagai berikut ini

Tabel 4.4. Distribusi Responden berdasarkan pengalaman kerja

Pengalaman	Frekuensi	Persentase (%)
> 15 Tahun	16	28
= 10-15 Tahun	19	33
= 5-10 Tahun	9	16
< 5 Tahun	13	23
Jumlah	57	100

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel Tabel 4.4. diatas dapat dijelaskan bahwa dari 57 responden yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 16 orang responden yang berpengalaman kerja diatas 15 tahun atau sebesar 28%, sebanyak 19 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 10-15 tahun atau sebesar 33%,

sebanyak 9 orang responden yang berpengalaman kerja diantara 5-10 tahun atau sebesar 16% dan responden yang berpengalaman kerja dibawah 5 tahun sebanyak 13 orang responden atau sebesar 23%.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independent*) yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) serta satu variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja (Y) masing-masing variabel mendapatkan nilai dari bobot yang terendah sampai dengan tertinggi dari setiap jawaban masing-masing responden yang berjumlah 57 orang. Bobot nilai terendah sampai dengan yang tertinggi yang berdasarkan jawaban responden tersebut dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Selanjutnya dari bobot nilai yang tertinggi akan dikurangi dengan hasil bobot terendah. Proses perhitunganya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden: $1 \times 1 \times 57 = 57$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden: $5 \times 1 \times 57 = 285$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala: } \frac{285 - 57}{5} = 45,6 \approx 46$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	57 – 103	Sangat Rendah
2	104 – 150	Rendah
3	151 – 197	Sedang
4	198 – 244	Tinggi
5	245 – 291	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai skala penelitian jawaban responden bahwa dari hasil perhitungan rentang skala jawaban responden dari masing-masing variabel baik variabel X1, X2, X3 dan Y yang berjumlah 57 orang responden yang menjadi populasi dan sampel. Maka berikut ini akan diuraikan tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Umum Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan perhitungan dari tabulasi data maka angka-angka yang diperoleh dari masing-masing indikator variabel beban kerja (X1) pada masing-masing jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	1,8	0	0	0	0	0	0
4	6	24	10,5	2	8	3,5	49	196	86
5	50	250	87,7	55	275	96,5	8	40	14

Σ	51	277	100	57	283	100	57	236	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X1.4			X1.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0	0	0	0			
2	0	0	0	0	0	0			
3	1	3	1,8	0	0	0			
4	47	188	82,5	47	188	82,5			
5	9	45	15,8	10	50	17,5			
Σ	57	236	100	57	238	100			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5. mengenai Tanggapan responden variabel beban kerja (X1), bahwa dari jawaban responden mengenai item pernyataan kuesioner item X1.1 menyatakan bahwa “karyawan merasa waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 277. Pada item X1.2 item pernyataanya adalah “karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 283. Pada item pernyataan X1.3 adalah “karyawan memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori tinggi dengan total skor 236.

Pada item X1.4 pernyataan adalah “pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah sesuai dengan kapasitas kemampuan saya” berada pada kategori tinggi dengan total skor 236. Pada item X1.5 pernyataan adalah “karyawan selalu memprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi resiko sebelum

melibatkan diri dalam tugas pekerjaan” berada pada kategori tinggi dengan total skor 238.

2. Gambaran Umum Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan perhitungan pada masing-masing item pilihan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X2) maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	1	2	1,8
3	2	6	3,5	3	9	5,3	1	3	1,8
4	46	184	80,7	46	184	80,7	6	24	10,5
5	9	45	15,8	8	40	14,0	49	245	86
Σ	57	235	100	57	233	100	57	274	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	1	3	1,8	0	0	0
4	49	196	86	47	188	82,5	47	188	82,5
5	8	40	14	9	45	15,8	10	50	17,5
Σ	57	236	100	57	236	100	57	238	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tiinggi		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6. mengenai Tanggapan responden tentang variabel lingkungan kerja (X2), bahwa dari masing-masing item dimana item X2.1 sampai X2.6 memiliki pernyataan “karyawan merasa tata ruang ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas” berada pada kategori tinggi dengan total skor 235. Pada item X2.2 yang memiliki item pernyataan “pencahayaan yang baik ditempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 233. Pada item X2.3 yang memiliki pernyataan “karyawan merasa suasana ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 274.

Pada item X2.4 yang memiliki item pernyataan “tempat saya bekerja menjamin keamanan karyawan dalam bekerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 236. Pada item X2.5 yang memiliki pernyataan “tata ruang ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 236. Pada item X2.6 yang memiliki pernyataan “karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 238.

3. Gambaran Umum Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil olahan data dari masing-masing item pertanyaan X3.1 sampai dengan X3.4 pada variabel kompensasi maka diperoleh informasi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7: Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X3)

SKOR	Item											
	X3.1			X3.2			X3.3			X3.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	5	20	8,8	53	212	93	54	216	94,7	3	12	5,3
5	52	260	91,2	4	20	7	3	15	5,3	54	270	94,7
Σ	57	280	100	57	232	100	57	231	100	57	282	100
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber : Data, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.7. atas Tanggapan responden pada variabel kompensasi (X3) dimana pada item pernyataan X3.1 memiliki item pernyataan “karyawan merasa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan aturan UMP” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 280. Pada item pernyataan X3.2 yang memiliki item pernyataan “karyawan merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan kerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 232.

Pada item pernyataan X3.3 yang memiliki item pernyataan “karyawan merasa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan kontrak kerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 231. Pada item pernyataan X3.4 yang memiliki item pernyataan “karyawan memiliki fasilitas pekerjaan yang tersedia dengan lengkap” berada pada kategori sangat tinggi dengan total 282.

4. Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan perhitungan pada masing-masing item pilihan jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (Y) maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	1	2	1,8
3	1	3	1,8	1	3	1,8	0	0	0
4	45	180	78,9	48	192	84,2	8	32	14
5	11	55	19,3	8	40	14,0	48	240	84,2
Σ	57	238	100	57	235	100	57	274	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item						
	Y1.4			Y1.5			
	F	Skor	%	F	Skor	%	
1	0	0	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	0	1	3	1,8	
4	47	188	82,5	45	180	78,9	
5	10	50	17,5	11	55	19,3	
Σ	57	238	100	57	236	100	
Kategori	Tinggi			Tinggi			

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8. mengenai Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja (Y), bahwa dari masing-masing item dimana item Y1.1 memiliki pernyataan “karyawan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan” berada pada kategori tinggi dengan total skor 238. Pada item Y1.2 yang memiliki item pernyataan “saya merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 235. Pada item Y1.3 yang memiliki item pernyataan “Karyawan merasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan” berada pada kategori sangat tinggi dengan total skor 274.

Pada item Y1.4 yang memiliki item pernyataan “karyawan puas terhadap pengawasan perusahaan” berada pada kategori tinggi dengan total skor 238. Pada item Y1.5 yang memiliki item pernyataan “karyawan puas atas penghargaan sesama rekan kerja” berada pada kategori tinggi dengan total skor 236

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas sebagai alat atau suatu instrumen yang digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dibuat untuk mengetahui daftar item pernyataan dari masing-masing variabel yang akan diukur. Dalam pengukuran tersebut standar instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,476	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,746	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X1.2	0,334			
X1.3	0,633			
X1.4	0,419			
X1.5	0,654			

Sumber : Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.12 diatas maka dapat dijabarkan hasil perhitungan variabel

beban kerja (X1) untuk semua instrumen item pernyataan dari item X1.1 sampai dengan item X1.5 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,746 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X2.1	0,721	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,627	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X2.2	0,766			
X2.3	0,513			
X2.4	0,489			
X2.5	0,364			
X2.6	0,606			

Sumber: Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.9. diatas bahwa ini dapat diuraikan dari hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja (X2) semua instrumen item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.6 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,627 > 0,6$ sehingga dinyatakan

reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X3.1	0,631	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,676	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
X3.2	0,519			
X3.3	0,466			
X3.4	0,580			

Sumber: Olahan Data 2024

Dari Tabel 4.14. diatas dari hasil perhitungan dapat diuraikan bahwa variabel kompensasi (X3) semua instrumen item pernyataan dari X3.1 sampai dengan item X3.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung $> 0,3$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,676 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kompensasi (X3) valid dan reliabel.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,616	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,772	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
Y1.2	0,625			
Y1.3	0,507			
Y1.4	0,410			
Y1.5	0,511			

Sumber : Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.15. diatas dari hasil perhitungan dapat diuraikan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen item pernyataan dari Y1.1 sampai dengan item Y1.5 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$ sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphasnya lebih besar dari 0,6 atau $0,772 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja (Y) valid dan reliabel.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolineritas dan Uji Heterokedastitas sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Normalitas adalah sebagai pola untuk menguji suatu model regresi variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel tersebut memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Dalam melakukan pengujian normalitas maka menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian dua arah dengan membandingkan nilai p yang dihasilkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Jika nilai $p > 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal (Ghozali, 2001:74). Untuk mengetahui data terdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test. Berikut ini disajikan hasil pengujian normalitas.

**Tabel 4.9. Uji Normalitas
Coefficients^a**

N	57
Asymp. Sig. (2-tailed)	.176

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil perhitungan secara statistik bahwa hasil data diperoleh semua data terdistribusi secara normal. Ini dapat dilihat dengan melakukan uji non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* dimana nilai *sig* lebih besar dari pada nilai *alpha* (α) ($0,176 > 0,05$) maka dengan demikian data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Apabila ditemukan korelasi secara sempurna diantara variabel-variabel bebas menyebabkan koefisien korelasi sama dengan satu. Secara umum nilai yang digunakan adalah pada batas nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF berada diatas dari angka 10. Pada tingkatan uji multikolinearitas yang mendapatkan nilai *tolerance* 0,10 (Ghozali, 2006). Berikut ini tabel hasil pengujian multikolinieritas:

**Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

No	Variabel	Colinieritas Statistik		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja (X1)	.718	1.394	Tidak terjadi Multikolinearitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	.670	1.492	Tidak terjadi Multikolinearitas
3	Kompensasi (X3)	.922	1.084	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai uji Multikolinearitas dapat dijelaskan

semua variabel bebas atau independen memenuhi syarat dan lolos dari uji multikolinearitas. Hal ini diambil tentang perbandingan suatu nilai *tolerance* lebih besar 0,1. Maka dari data diatas semua variabel bebas berada pada tingkat *tolerance* diatas dan nilai *Variance Inflation Model* (VIF) yang angka nilainya kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (X) tidak memiliki korelasi dengan sesama variabel bebas lainnya. Maka dengan demikian tidak terjadi hubungan multokolinearitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebagai alat dalam melakukan pengujian pada model regresi. Ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka ini dinamakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Sebagai bentuk kita untuk mengetahui data tersebut bebas dari segala gangguan dari heteroskedasitas maka pentingnya untuk melakukan pengujian dengan menggunakan uji Glejser. Uji tersebut dapat digunakan untuk mengetahui mengenai data yang diolah tidak terjadi gangguan heteroskedasitas atau terjadi gangguan. Terjadinya gangguan atau tidak maka dapat dilihat dari hasil uji Glejser, dimana jika uji Glejser lebih besar atau sama dengan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas dan jika dibawah atau kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedasita.

Tabel 4.11. Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	.696	0.05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja (X2)	.119	0.05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Kompensasi (X3)	.906	0.05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.11 diatas mengenai pengujian heteroskedastisitas pada analisis regresi dengan menggunakan uji Glejser diperoleh nilai sign dari masing-masing variabel bebas berada diatas dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka dapat dikatakan persamaan regresi dengan menggunakan uji Glejser tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

4.2.5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada uji hipotesis yang dihitung secara statistik mengenai variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo maka diperoleh hasil perhitungan secara statistik sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo maka perlunya perhitungan hasil analisis data statistik dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = -0,520X_1 + 0,672X_2 + 0,351X_3 + 0,452\epsilon$$

Berdasarkan persamaan analisis data statistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

sebesar -0,520 atau -52 %. Artinya adalah jika variabel beban kerja (X1) naik satu satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja turun sebesar 52 %. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,672 atau 67,2 %. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) naik sebesar 67,2 %. Variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 %. Artinya jika kompensasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja meningkat sebesar 35,1 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) tetapi turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki sebesar 45,2 %.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo maka digunakan perhitungan secara statistik koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,548 atau 54,8 %. Artinya sebesar 54,8 % variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,548 atau 54,8 % sedangkan sebesar 0,452 atau 45,2 % dipengaruhi oleh variabel yang berada diluar model tetapi turut mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi kerja dan jaminan sosial. Berikut disajikan nilai koefisien determinasi (R^2).

**Tabel 4.12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.740 ^a	.548	.523

Sumber: Data diolah, 2024

4.2.6. Pengujian Hipotesis

1. Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pada pengujian secara statistik pada variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kompensasi (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Ini dapat dilihat dari hasil uji Fhitung yang menunjukkan hasil sebesar 21.439 dibandingkan Ftabel sebesar 2,53 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.439 > 2.53$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai $sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi pada tingkat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

2. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis data statistik bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja (Y) sebesar -0,520 atau -52 % pada nilai *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Dengan demikian pada taraf kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

3. Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,672 atau 67,2 %. Pada nilai *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh parsial variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

4. Kompensasi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hipotesis dan analisis data statistik bahwa variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,351 atau 35,1 %. Pada nilai *probability sig* $0.000 < probability \alpha = 0.05$. Sehingga pada derajat kepercayaan 95 % secara parsial terdapat pengaruh parsial variabel kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.6. pembahasan

1. **Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Pengaruh secara bersama-sama variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Beban kerja dibarengi dengan kondisi lingkungan yang baik serta ditunjang dengan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Karyawan PT. Telkom ketika mendapatkan beban pekerjaan maka ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang memadai memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja yang dapat dibanggakan oleh organisasi. Para karyawan yang mendapatkan beban kerja pada kondisi lingkungan kerja yang baik inilah menjadikan para karyawan berada pada posisi kemampuan kerja yang baik sehingganya ini pada ujungnya memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anugerah Iroth et al., (2023) yang menyatakan bahwa hasil menunjukkan pengaruh secara simultan kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan.

2. Beban Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil uji hipotesis dari perhitungan secara statistik bahwa secara parsial variabel beban kerja memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Ini mengandung makna bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja jika terlalu memiliki volume kerja yang diluar dari batas kemampuan karyawan maka tentunya akan menurunkan kepuasan kerja itu sendiri. Adanya karyawan merasakan bahwa waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kondisi beban kerja yang berlebihan, sehingga inilah yang menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo dalam memaknai pekerjaan sangatlah sungguh-sungguh, tetapi para karyawan yang menunjukkan ketidakmampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan. Didalam melaksanakan pekerjaan juga terjadi peningkatan volume tanggung jawab pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan merasakan ketidaksenangan dengan pekerjaan sehingga ujungnya menurunkan kepuasan kerja bagi mereka. Adanya standar atau batas waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan dilaksanakan secara terburu-buru menjadi bagian dari menurunnya kepuasan kerja karena ini tentunya tidak dapat memaknai dari pekerjaan tersebut. Adanya kecenderungan karyawan yang tidak tahan dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang melebihi standar dari pekerjaan juga menjadi pemicu kepuasan kerja mengalami

penurunan. Sebagaimana dalam penelitian yang sejalan dengan penelitian Mahendrawan, (2015) yang menjelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar.

3. Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil uji hipotesis lewat perhitungan secara statistik bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh positif dan signifikan mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Lingkungan kerja yang baik mendorong para karyawan merasakan kepuasan kerja, sebagaimana yang diungkapkan Koesmono (Wulandari, 2023) bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi atas sikap individu sebagai karyawan atas pekerjaan yang berhubungan dengan faktor-faktor seperti sifat pekerjaan, gaji, hubungan dengan teman kerja, interaksi dan lingkungan kerja.

Sebagai karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo lingkungan kerja menjadi perhatian serius bagi pihak manajemen sehingga kondisi tata ruang yang baik memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja. Dari segi pencahayaan ruangan tidak mendapatkan pancaran sinaran matahari karena ditunjang dengan *air condition* (AC) sehingga perlunya ruangan ditutup rapat dengan tidak masuknya sinaran matahari. Karyawan juga dihadapkan pada kondisi tertentu diantara karyawan terjadi kesalahpahaman yang dapat membawa pada komunikasi yang tidak baik sehingga ini tentunya berdampak

pada kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan merasakan tata ruang ditempat kerja dapat mendukung kenyamanan dalam beraktivitas yang dapat memberikan kepuasan tersendiri. Dilain sisi kondisi pencahayaan ditempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga menghadapi pada kondisi tertentu diantara karyawan terjadi kesalahpahaman yang dapat membawa pada komunikasi yang tidak baik sehingga ini tentunya berdampak pada kepuasan kerja bagi para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatinah et al., (2023) bahwa lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TravelMart Jakarta Pusat.

4. Kompensasi (X3) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil uji hipotesis yang berdasarkan pada perhitungan statistik bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Karyawan yang menerima gaji memiliki gaji yang layak dan sesuai standar Upah Minimum Provinsi Gorontalo walaupun ada beberapa karyawan belum sesuai standar UMP.

Sistem tata kelola perusahaan yang baik membuat pihak manajemen melakukan kesepakatan kerja yang sesuai dan selaras dengan insentif yang diberikan kepada karyawan. Adanya pemberian tunjangan berdasarkan kontrak kerja memberikan dampak pada kepuasan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Pengaruh

kompensasi ini memiliki pengaruh yang kecil karena dalam perusahaan ini kompensasi yang diberikan sudah cukup untuk kebutuhan hidup bagi karyawan. Karyawan melihat dari sisi lain selain kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Puspitawati & Atmaja (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini juga sejalan dengan penelitian Serta penelitian Andriany (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian secara detail pada hasil dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo maka dapat diambil suatu poin-poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Adanya pengaruh positif dan signifikan mengandung arti bahwa semakin meningkatnya beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dibarengi dengan kondisi lingkungan yang baik serta ditunjang dengan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
2. Beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Adanya pengaruh negatif dan signifikan mengandung arti bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Adanya pengaruh positif dan signifikan mengandung arti bahwa semakin

baik lingkungan kerja maka berdampak baik pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4. Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Adanya pengaruh positif dan signifikan mengandung arti bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo maka yang menjadi saran dalam penelitian ini adalah:

1. Atasan sebaiknya mempertahankan dan bahkan mengurangi beban kerja agar karyawan dapat produktivitas dengan baik, dengan beban kerja yang terukur akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pekerja.
2. Perusahaan hendaknya perlu untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Selain itu, karyawan juga harus berusaha menjaga kerapian dan kebersihan ruang kerja, sehingga nyaman untuk melakukan kegiatan bekerja.
3. Sebaiknya PT. Telkom Akses perlu untuk lebih mempertahankan dan mempertahankan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, asuransi dan lainnya kepada karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan mereka. Agar karyawan lebih terpacu untuk meningkatkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59– 68.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arlan, T. (2023, 8 November) Wawancara tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja (Wawancara pribadi)
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42-50.
- Basalamah, S., & Latief, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 38-49.
- Bintoro, J. A., Utami, H. N., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. *Fakultas Ilmu Ekonomi Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Budianto, A. A. Tri, & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670–678.

- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Donni Juni Priansa (2021) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Alfabeta, CV.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Sudi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)y. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 8(1), 86–100.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(1), 215–250.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *SAINS AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 1(2), 91-97.
- Hairina, Y., & Komalasari, S. (2022). Persepsi terhadap Beban Kerja pada Dosen dengan Tugas Tambahan Perception of Workload on Lecturers with Additional Tasks. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 63-74.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Ekonomi dan Bisnis*, VII(2), 335–358.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53-62.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Ismail, M. R. (2009). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 37–47.

- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Binis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business*, 405–424.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Penerbit Madenatera.
- Krisnani, W. I. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*).
- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1.
- Kusuma, E. Y. (2020). Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 41-56.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Mila Badriyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV PUSTAKA SETIA.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 4(1), 45–55.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ksu amboina mekar di kota ambon. *Jurnal Manajemen, Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203–218. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Pardede, Y. A., & Maesarini, I. W. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 97-103.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Rahayuningsih, S., & Maelani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding Sendi*, 726–736.
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauki, K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batau Malakasari Tektana Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 1–26.
- Rizkiyanti, R. (2019). Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika. *Prosiding*, 1200–1204.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung Alfabeta.
- Sulastri, N., Hartati, C. S., & Soenarmi, Ô. Ç. Ä. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota

- Probolinggo. MAP (*Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*), 3(3), 394-406.
- Sulistiyowati, L. N. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja, Kualitas Pelayanan, Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ngawi. *JURNAL EKOMAKS*, 4(1).
- Sutanta, S., & Fahmi, M. (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(3), 131–143.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019, May). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. *In Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper* (pp. 095-108).
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 23-33.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA*, 19(2), 205-214.

Lampiran 1

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./ (i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul: **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO**

Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara(i) perlu saya informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2024

Hormat Saya

Atong Towalu

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.
4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3
5. Lama Bekerja : Tahun/bulan
6. Bagian/Bidang :
7. Status :
8. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (**X** atau \checkmark) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = Tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER

BEBAN KERJA (X1)

1. Karyawan merasa waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja.
 - a. Selalu sesuai dengan beban kerja
 - b. Sering dengan beban kerja
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan beban kerja
 - d. Jarang sesuai dengan beban kerja
 - e. Tidak pernah sesuai dengan beban kerja
2. Karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan.
 - a. Selalu mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan
 - b. Sering mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan
 - c. Kadang-kadang Mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan
 - d. Jarang mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan
 - e. Tidak pernah mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan
3. Karyawan memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan.
 - a. Selalu memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan

- e. Tidak pernah memiliki mekanisme monitoring yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan
- 4. Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah sesuai dengan kapasitas kemampuan saya.
 - a. Selalu sesuai dengan kapasitas kemampuan saya
 - b. Sering sesuai dengan kapasitas kemampuan saya
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kapasitas kemampuan saya.
 - d. Jarangsesuai dengan kapasitas kemampuan saya
 - e. Tidak pernah esuai dengan kapasitas kemampuan saya
- 5. Karyawan selalu memprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan
 - a. Selalu memprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan
 - b. Sering emprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan
 - d. Jarangmemprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan
 - e. Tidak pernah memprioritaskan keamanan dan mengidentifikasi potensi risiko sebelum melibatkan diri dalam tugas pekerjaan

LINGKUNGAN KERJA (X2)

- 1. Karyawan merasa tata ruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas.
 - a. Selalu merasa tataruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas

- b. Sering merasa tataruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - c. Kadang-kadang merasa tataruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - d. Jarangmerasa tataruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - e. Tidak pernah merasa tataruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
2. Pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja.
- a. Selalu merasa pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja
 - b. Sering merasa pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja
 - c. Kadang-kadang merasa pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja
 - d. Jarangmerasa pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja
 - e. Tidak pernah merasa pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan dampak positif pada kenyamanan bekerja
3. Karyawan merasa suasana di tempat kerja mendukung nyaman dalam beraktivitas.
- a. Selalu merasa suasana di tempat kerja mendukung nyaman dalam beraktivitas
 - b. Sering merasa suasana di tempat kerja mendukung nyaman dalam beraktivitas
 - c. Kadang-kadang merasa suasana di tempat kerja mendukung

nyaman dalam beraktivitas

- d. Jarang merasa suasana di tempat kerja mendukung nyaman dalam beraktivitas
 - e. Tidak pernah merasa suasana di tempat kerja mendukung nyaman dalam beraktivitas
4. Tempat saya bekerja terdapat menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.
- a. Selalu menjamin keamanan karyawan dalam bekerja
 - b. Sering menjamin keamanan karyawan dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang menjamin keamanan karyawan dalam bekerja
 - d. Jarang menjamin keamanan karyawan dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menjamin keamanan karyawan dalam bekerja
5. Tata ruang ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas.
- a. Selalu merasa tata ruang ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - b. Sering merasa tata ruang ditempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - c. Kadang-kadang merasa tata ruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - d. Jarang merasa tata ruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
 - e. Tidak pernah merasa tata ruang di tempat kerja mendukung kenyamanan dalam beraktivitas
6. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- a. Selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
 - b. Sering memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

lengkap

- d. Jarang memiliki fasilitas pekerjaan yang tersedia dengan lengkap
- e. Tidak pernah memiliki fasilitas pekerjaan yang tersedia dengan lengkap

KEPUASAN KERJA (Y)

1. Karyawan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan.
 - a. Selalu memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan
 - b. Sering memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan
 - d. Jarang memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan
2. Saya merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
 - a. Selalu merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
 - b. Sering merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
 - c. Kadang-kadang merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
 - d. Jarang merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
 - e. Tidak pernah merasa upah yang saya terima sebanding dengan beban kerja
3. Karyawan merasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan.
 - a. Selalu merasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan.
 - b. Sering merasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan.
 - c. Kadang-kadang merasa puas terhadap kebijakan promosi

perusahaan

- d. Jarangmerasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan
 - e. Tidak pernah merasa puas terhadap kebijakan promosi perusahaan.
4. Karyawan puas terhadap pengawasan di perusahaan
- a. Selalu puas terhadap pengawasan di perusahaan
 - b. Sering puas terhadap pengawasan di perusahaan
 - c. Kadang-kadang puas terhadap pengawasan di perusahaan
 - d. Jarangpuas terhadap pengawasan di perusahaan
 - e. Tidak pernah puas terhadap pengawasan di perusahaan
5. Karyawan puas atas penghargaan sesama rekan kerja.
- a. Selalu puas atas penghargaan sesama rekan kerja.
 - b. Sering puas atas penghargaan sesama rekan kerja.
 - c. Kadang-kadang puas atas penghargaan sesama rekan kerja.
 - d. Jarangpuas atas penghargaan sesama rekan kerja.
 - e. Tidak pernah puas atas penghargaan sesama rekan kerja.

TERIMA KASIH ATAS WAKTU BAPAK/IBU

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal Variabel Beban Kerja (X1)

NO	BEBAN KERJA (X1)				
	1	2	3	4	5
1	5	5	4	4	4
2	5	5	4	5	4
3	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5
6	5	5	4	4	4
7	4	5	5	4	5
8	4	5	4	4	5
9	5	5	4	4	4
10	5	5	5	4	5
11	5	5	5	4	5
12	5	5	4	5	5
13	5	4	4	5	4
14	5	5	4	5	4
15	5	5	4	4	4
16	5	5	4	5	4
17	5	5	4	4	4
18	5	5	4	4	5
19	5	5	4	4	4

20	5	5	4	4	4
21	5	5	5	4	5
22	5	5	4	4	4
23	5	5	4	4	5
24	5	5	4	4	4
25	5	5	5	4	5
26	5	5	4	4	4
27	5	5	4	4	4
28	4	5	4	4	4
29	5	5	4	4	4
30	5	5	4	4	4
31	4	5	4	5	4
32	5	5	4	4	4
33	5	5	4	4	4
34	5	5	4	5	4
35	5	5	4	4	4
36	4	5	4	4	4
37	5	5	4	4	4
38	3	4	4	4	4
39	5	5	4	4	4
40	5	5	4	4	4
41	4	5	4	3	4
42	5	5	5	4	4
43	5	5	4	4	4
44	5	5	4	5	4
45	5	5	4	4	4

46	5	5	4	4	4
47	5	5	4	5	4
48	5	5	4	4	4
49	5	5	4	4	4
50	5	5	4	4	4
51	5	5	4	4	4
52	5	5	4	4	4
53	5	5	4	4	4
54	5	5	4	4	4
55	5	5	4	4	4
56	5	5	4	4	4
Data Interval Variabel Beban Kerja (X1)					4

Successive Interval

1	2	3	4	5	
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593
3,730	3,587	5,072	3,238	1,000	16,628
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	5,072	3,238	2,764	18,392
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
2,083	3,587	5,072	3,238	2,764	16,744
2,083	3,587	3,265	3,238	2,764	14,936
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	5,072	3,238	2,764	18,392
3,730	3,587	5,072	3,238	2,764	18,392
3,730	3,587	3,265	5,012	2,764	18,357
3,730	1,640	3,265	5,012	1,000	14,646
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593

3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	2,764	16,584
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	5,072	3,238	2,764	18,392
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	2,764	16,584
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	5,072	3,238	2,764	18,392
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
2,083	3,587	3,265	3,238	1,000	13,172
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
2,083	3,587	3,265	5,012	1,000	14,946
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
2,083	3,587	3,265	3,238	1,000	13,172
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
1,523	1,640	3,265	3,238	1,000	10,665
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
2,083	3,587	3,265	1,000	1,000	10,934
3,730	3,587	5,072	3,238	1,000	16,628
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593

3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	5,012	1,000	16,593
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820
3,730	3,587	3,265	3,238	1,000	14,820

Data Ordinal Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	LINGKUNGAN KERJA (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	5	4	4	4	13
2	5	4	5	4	5	4	14
3	4	4	5	5	4	4	13
4	5	5	5	4	4	4	15
5	4	4	5	5	4	5	13
6	4	4	5	4	4	4	13
7	5	5	5	5	4	5	15
8	4	5	5	4	4	5	14
9	4	4	5	4	4	4	13
10	4	4	5	5	4	5	13
11	4	5	5	5	4	5	14

12	4	4	5	4	5	5	13
13	5	4	5	4	5	4	14
14	4	4	5	4	5	4	13
15	4	5	5	4	4	4	14
16	4	4	5	4	5	4	13
17	4	4	5	4	4	4	13
18	5	5	5	4	4	5	15
19	4	4	5	4	4	4	13
20	4	4	5	4	4	4	13
21	5	4	4	5	4	5	13
22	4	4	5	4	4	4	13
23	5	4	4	4	4	5	13
24	4	4	5	4	4	4	13
25	4	4	5	5	4	5	13
26	3	3	4	4	4	4	10
27	4	4	5	4	4	4	13
28	4	4	5	4	4	4	13
29	4	4	5	4	4	4	13
30	4	3	3	4	4	4	10
31	4	4	5	4	5	4	13
32	4	4	5	4	4	4	13
33	4	4	5	4	4	4	13
34	5	5	5	4	5	4	15
35	4	4	5	4	4	4	13
36	4	4	5	4	4	4	13
37	4	4	5	4	4	4	13
38	5	5	5	4	4	4	15
39	4	4	5	4	4	4	13

40	4	4	5	4	4	4	13
41	4	4	5	4	3	4	13
42	4	4	5	5	4	4	13
43	4	4	5	4	4	4	13
44	4	4	5	4	5	4	13
45	4	4	5	4	4	4	13
46	4	4	5	4	4	4	13
47	4	4	5	4	5	4	13
48	4	4	5	4	4	4	13
49	4	4	5	4	4	4	13
50	4	4	5	4	4	4	13
51	4	4	4	4	4	4	12
52	4	4	4	4	4	4	12
53	4	4	5	4	4	4	13
54	4	4	5	4	4	4	13
55	4	4	5	4	4	4	13
56	3	3	2	4	4	4	8
57	4	4	4	4	4	4	12

Data Interval Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	19,089
3,308	3,364	3,757	2,853	3,212	1,000	17,495
5,012	5,072	3,757	1,000	3,212	1,000	19,054
3,308	3,364	3,757	2,853	3,212	2,659	19,154
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642

5,012	5,072	3,757	2,853	3,212	2,659	22,566
3,308	5,072	3,757	1,000	3,212	2,659	19,009
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	2,853	3,212	2,659	19,154
3,308	5,072	3,757	2,853	3,212	2,659	20,862
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	2,659	19,045
5,012	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	19,089
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	17,385
3,308	5,072	3,757	1,000	3,212	1,000	17,350
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	17,385
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	5,072	3,757	1,000	3,212	2,659	20,713
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	3,364	2,194	2,853	3,212	2,659	19,295
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	3,364	2,194	1,000	3,212	2,659	17,442
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	2,853	3,212	2,659	19,154
1,640	1,734	2,194	1,000	3,212	1,000	10,780
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	1,734	1,640	1,000	3,212	1,000	11,893
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	17,385
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	5,072	3,757	1,000	4,956	1,000	20,797
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642

3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
5,012	5,072	3,757	1,000	3,212	1,000	19,054
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	1,000	1,000	13,429
3,308	3,364	3,757	2,853	3,212	1,000	17,495
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	17,385
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	4,956	1,000	17,385
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	2,194	1,000	3,212	1,000	14,079
3,308	3,364	2,194	1,000	3,212	1,000	14,079
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
3,308	3,364	3,757	1,000	3,212	1,000	15,642
1,640	1,734	1,000	1,000	3,212	1,000	9,586
3,308	3,364	2,194	1,000	3,212	1,000	14,079

Data Ordinal Variabel Kompensasi (X3)

NO	KOMPENSASI (X3)				Total
	1	2	3	4	
1	5	4	4	5	18
2	5	4	4	5	18
3	5	4	4	5	18
4	5	4	4	4	17

5	5	4	4	5	18
6	5	4	4	5	18
7	5	4	4	5	18
8	5	5	4	5	19
9	5	4	4	5	18
10	5	4	4	5	18
11	5	5	4	5	19
12	5	4	4	5	18
13	5	4	5	5	19
14	5	4	4	5	18
15	5	4	4	4	17
16	5	4	4	5	18
17	5	4	4	5	18
18	5	4	4	5	18
19	5	4	4	5	18
20	5	4	4	5	18
21	5	4	4	5	18
22	5	4	4	5	18
23	5	4	4	5	18
24	5	4	4	5	18
25	5	4	4	5	18
26	5	4	4	5	18
27	4	4	4	4	16
28	5	4	4	5	18
29	5	4	4	5	18
30	4	4	4	5	17

31	5	4	4	5	18
32	5	4	4	5	18
33	5	4	4	5	18
34	5	4	4	5	18
35	5	4	4	5	18
36	5	5	4	5	19
37	5	4	4	5	18
38	5	4	4	5	18
39	5	5	4	5	19
40	5	4	4	5	18
41	5	4	4	5	18
42	5	4	5	5	19
43	5	4	4	5	18
44	5	4	4	5	18
45	5	4	4	5	18
46	5	4	5	5	19
47	5	4	4	5	18
48	5	4	4	5	18
49	4	4	4	5	17
50	5	4	4	5	18
51	5	4	4	5	18
52	4	4	4	5	17
53	5	4	4	5	18
54	5	4	4	5	18
55	5	4	4	5	18
56	4	4	4	5	17

3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
1,883	3,376	3,407	1,000	9,667
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
1,883	3,376	3,407	3,067	11,734
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	5,400	3,407	3,067	15,549
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	5,400	3,407	3,067	15,549
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	5,523	3,067	15,643
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	5,523	3,067	15,643
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
1,883	3,376	3,407	3,067	11,734
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
1,883	3,376	3,407	3,067	11,734
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526

1,883	3,376	3,407	3,067	11,734
3,676	3,376	3,407	3,067	13,526

Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	KEPUASAN KERJA (Y)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	4	13
2	5	4	5	4	5	14
3	4	4	5	5	4	13
4	5	5	5	4	4	15
5	4	4	5	5	4	13
6	4	4	5	4	4	13
7	5	4	4	5	4	13
8	4	5	5	4	4	14
9	4	4	5	4	4	13
10	4	4	5	5	4	13
11	4	5	5	5	4	14
12	4	4	5	4	5	13
13	5	4	5	4	5	14
14	4	4	5	4	5	13
15	4	5	5	4	4	14
16	4	4	5	4	5	13
17	4	4	5	4	4	13
18	5	5	5	4	4	15
19	4	4	5	4	4	13
20	4	4	5	4	4	13
21	5	4	4	4	4	13

22	4	4	5	4	4	13
23	5	4	4	4	4	13
24	4	4	5	4	4	13
25	4	4	5	5	4	13
26	5	5	4	4	4	14
27	4	4	5	4	4	13
28	4	4	5	4	4	13
29	4	4	5	4	4	13
30	4	4	4	4	4	12
31	4	4	5	4	5	13
32	4	4	5	4	4	13
33	4	4	5	4	4	13
34	5	5	5	4	5	15
35	4	4	5	4	4	13
36	4	4	5	4	4	13
37	4	4	5	5	5	13
38	5	5	5	4	4	15
39	4	4	5	4	4	13
40	4	4	5	5	5	13
41	4	4	5	4	3	13
42	4	4	5	5	4	13
43	5	4	5	5	4	14
44	4	4	5	4	5	13
45	4	4	5	4	4	13
46	4	4	5	4	4	13
47	4	4	5	4	5	13
48	4	4	5	4	4	13
49	4	4	5	4	4	13

50	4	4	5	4	4	13
51	4	4	4	4	4	12
52	4	4	4	4	4	12
53	4	4	5	4	4	13
54	4	4	5	4	4	13
55	4	4	5	4	4	13
56	3	3	2	4	4	8
57	4	4	4	4	4	12

Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Successive Interval

1	2	3	4	5	
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
4,904	3,301	3,783	1,000	4,856	17,844
3,224	3,301	3,783	2,790	3,162	16,259
4,904	5,072	3,783	1,000	3,162	17,922
3,224	3,301	3,783	2,790	3,162	16,259
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
4,904	3,301	2,177	2,790	3,162	16,333
3,224	5,072	3,783	1,000	3,162	16,241
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	2,790	3,162	16,259
3,224	5,072	3,783	2,790	3,162	18,031
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164
4,904	3,301	3,783	1,000	4,856	17,844
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164
3,224	5,072	3,783	1,000	3,162	16,241
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470

4,904	5,072	3,783	1,000	3,162	17,922
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
4,904	3,301	2,177	1,000	3,162	14,544
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
4,904	3,301	2,177	1,000	3,162	14,544
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	2,790	3,162	16,259
4,904	5,072	2,177	1,000	3,162	16,315
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	2,177	1,000	3,162	12,864
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
4,904	5,072	3,783	1,000	4,856	19,616
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	2,790	4,856	17,954
4,904	5,072	3,783	1,000	3,162	17,922
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	2,790	4,856	17,954
3,224	3,301	3,783	1,000	1,000	12,308
3,224	3,301	3,783	2,790	3,162	16,259
4,904	3,301	3,783	2,790	3,162	17,940
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	4,856	16,164

3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	2,177	1,000	3,162	12,864
3,224	3,301	2,177	1,000	3,162	12,864
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
3,224	3,301	3,783	1,000	3,162	14,470
1,523	1,523	1,000	1,000	3,162	8,207
3,224	3,301	2,177	1,000	3,162	12,864

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	6	10.5	10.5	12.3
	5.00	50	87.7	87.7	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	2	3.5	3.5	3.5
	5.00	55	96.5	96.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	86.0	86.0	86.0
	5.00	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	47	82.5	82.5	84.2
	5.00	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	47	82.5	82.5	82.5
	5.00	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.5	3.5	3.5
	4.00	46	80.7	80.7	84.2
	5.00	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.3	5.3	5.3
	4.00	46	80.7	80.7	86.0
	5.00	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	1	1.8	1.8	3.5
	4.00	6	10.5	10.5	14.0
	5.00	49	86.0	86.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	86.0	86.0	86.0
	5.00	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	47	82.5	82.5	84.2
	5.00	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	47	82.5	82.5	82.5
	5.00	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Variabel Kompensasi (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	8.8	8.8	8.8
	5.00	52	91.2	91.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	53	93.0	93.0	93.0
	5.00	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	54	94.7	94.7	94.7
	5.00	3	5.3	5.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	5.3	5.3	5.3
	5.00	54	94.7	94.7	100.0

Total	57	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	45	78.9	78.9	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	48	84.2	84.2	86.0
	5.00	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	8	14.0	14.0	15.8

	5.00	48	84.2	84.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	47	82.5	82.5	82.5
	5.00	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	45	78.9	78.9	80.7
	5.00	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.298*	.004	.156	-.095	.476**
	Sig. (2-tailed)		.025	.974	.248	.483	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	.298*	1	.077	-.170	.088	.334*
	Sig. (2-tailed)	.025		.569	.207	.515	.011
	N	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	.004	.077	1	-.134	.610**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.974	.569		.320	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	.156	-.170	-.134	1	-.040	.419**
	Sig. (2-tailed)	.248	.207	.320		.766	.001
	N	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	-.095	.088	.610**	-.040	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.483	.515	.000	.766		.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1	Pearson Correlation	.476**	.334*	.633**	.419**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.001	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	3

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.614**	.188	.122	.209	.304*	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.162	.367	.119	.022	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.614**	1	.481**	.152	.031	.337*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.258	.821	.010	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.188	.481**	1	.035	.130	-.045	.513**
	Sig. (2-tailed)	.162	.000		.798	.336	.738	.000

	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.122	.152	.035	1	-.134	.610**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.367	.258	.798		.321	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.209	.031	.130	-.134	1	-.040	.364**
	Sig. (2-tailed)	.119	.821	.336	.321		.767	.005
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2.6	Pearson Correlation	.304*	.337*	-.045	.610**	-.040	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.022	.010	.738	.000	.767		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.721**	.766**	.513**	.489**	.364**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.627	5
------	---

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.085	.073	.205	.631**
	Sig. (2-tailed)		.529	.589	.127	.000
	N	57	57	57	57	57
X3.2	Pearson Correlation	.085	1	-.065	.065	.519**
	Sig. (2-tailed)	.529		.632	.632	.000
	N	57	57	57	57	57
X3.3	Pearson Correlation	.073	-.065	1	.056	.466**
	Sig. (2-tailed)	.589	.632		.681	.000
	N	57	57	57	57	57
X3.4	Pearson Correlation	.205	.065	.056	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.127	.632	.681		.000
	N	57	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.631**	.519**	.466**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57

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

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	4

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.524**	-.055	.027	.122	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.684	.842	.366	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.2	Pearson Correlation	.524**	1	.222	-.028	-.020	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.097	.838	.880	.000
	N	57	57	57	57	57	57

Y1.3	Pearson Correlation	-.055	.222	1	.081	.164	.507**
	Sig. (2-tailed)	.684	.097		.551	.223	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.4	Pearson Correlation	.027	-.028	.081	1	.031	.410**
	Sig. (2-tailed)	.842	.838	.551		.819	.002
	N	57	57	57	57	57	57
Y1.5	Pearson Correlation	.122	-.020	.164	.031	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.366	.880	.223	.819		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y1	Pearson Correlation	.616**	.625**	.507**	.410**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

.772	5
------	---

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1252.07973973
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.198
	Negative	-.159
Test Statistic		.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5949.672	2643.296		2.251	.029		
	X1	-.120	.131	-.520	-.917	.000	.718	1.394
	X2	.605	.088	.672	.848	.000	.670	1.492
	X3	.588	.165	.351	.535	.001	.922	1.084

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1746.956	1892.938		.923	.360
	X1	.037	.094	.062	.392	.696
	X2	-.100	.063	-.259	-1.586	.119
	X3	.014	.118	.017	.119	.906

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.523	1287.02821

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106535540.431	3	35511846.810	21.439	.000 ^b
	Residual	87791405.780	53	1656441.618		
	Total	194326946.211	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5949.672	2643.296		2.251	.029
	X1	-.120	.131	-.520	-.917	.000
	X2	.605	.088	.672	.848	.000
	X3	.588	.165	.351	.535	.001

a. Dependent Variable: Y



Similarity Report ID: oid:25211:59377772

● 23% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 22% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.umsu.ac.id Internet	15%
2	repository.umuslim.ac.id Internet	3%
3	ejournal.upm.ac.id Internet	2%
4	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
6	eprints.unpam.ac.id Internet	<1%
7	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-20 Submitted works	<1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	<1%

Sources overview



Similarity Report ID: oid:25211:59377772

9	repository.pnb.ac.id Internet	<1%
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-03 Submitted works	<1%
11	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
12	repository.unwim.ac.id Internet	<1%
13	docobook.com Internet	<1%
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
15	eprints.binadarma.ac.id Internet	<1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo, www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 026/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Atong Towalu
NIM : E2120040
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 23%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

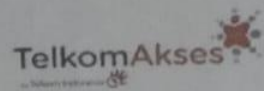
Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 17 Mei 2024
Tim Verifikasi,

Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



Gorontalo, 20 Maret 2024

Nomor:0079/UM.000/TA-160600/02-2024

Kepada Yth,
Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Ihsan Gorontalo
Di-
Tempat

Perihal : Konfirmasi Selesai Riset Penelitian

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 0064/UM.000/TA-0500/02-2024 tanggal 27 Februari 2024 perihal konfirmasi izin riset penelitian, maka dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : Atong Towalu

NIM : E2120040

Jurusan : Manajemen


Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Keptuasan Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses.

telah selesai melaksanakan riset Penelitian pada perusahaan PT. Telkom Akses.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. TELKOM AKSES

Team Leader Inventory & Asset Management


TelkomAkses
ARLAN TALIB
NIK:18920261

PT. TELKOM AKSES

Jl. Jaksa Agung Suprpto No.22 Limba
U Dua, Kota Sel., Kota Gorontalo
t. (00435)831377
e. Info@telkomakses.co.id

CURRICULUM VITAE

1. Identitas



Nama : Atong Towalu

Nim : E2120040

Tempat/Tgl Lahir: Tolotio/04 Juni 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Agama : Islam

Alamat : Desa Lembah Hijau, Kec. Bone Pantai, Kab. Bone
Bolango Prov. Gorontalo

2. Riwayat Hidup

- a. 2009-2011 SDN 05 Bone Pantai
- b. 2014-2016 SMP N 03 Bone Pantai
- c. 2017-2019 SMA N 1 Bone Pantai

