

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KEMENTERIAN KELAUTAN DAN  
PERIKANAN (Badan Karantina Ikan,  
Pengendalian Mutu, Dan Keamanan  
Hasil Perikanan Kelas 1)**

**Oleh**

**FAHMI SAMIDEN**

**E2118041**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

## HALAMAN PENGESAHAN

# **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, Dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

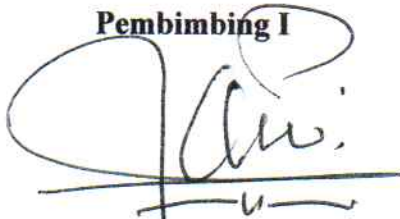
Oleh

**FAHMI SAMIDEN  
E2118041**

## SKRIPSI

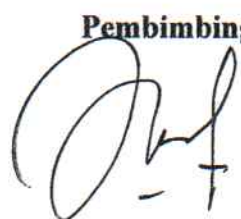
untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, .....2023

Pembimbing I



**Syaiful Pakaya, SE.,MM**  
**NIDN: 0904017201**

Pembimbing II



**Anggriani Husain, SE.,MM**  
**NIDN: 0926049203**

## HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN  
KELAUTAN DAN PERIKANAN**  
(Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, Dan Keamanan Hasil Perikanan kelas 1)

Oleh:

**FAHMI SAMIDEN**  
**E2118041**

**Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)**  
**Universitas Ichsan Gorontalo**

1. **Nama Penguji 1**  
(Syamsul, SE., M.Si)
2. **Nama Penguji 2**  
(Sri Meike Jusup, SE., MM)
3. **Nama Penguji 3**  
(Benny Rumambie, SE., MM)
4. **Nama Pembimbing 1**  
(Syaiful Pakaya, SE., MM)
5. **Nama Pembimbing II**  
(Anggriani Husain, SE., MM)



Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
**Dr. Musafir, SE., M.Si**  
**NIDN : 09028116901**

Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Syamsul, SE., M.Si**  
**NIDN : 0921108502**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, .....2023

Yang membuat pernyataan



Fahmi Samiden

NIM : E2118075



## ABSTRAK

**FAHMI SAMIDEN. E2118041. PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN (BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU, DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN KELAS 1)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yaitu sebesar 0.683 atau 68,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yakni sebesar 0.680 atau 68,0%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) yakni sebesar 0.203 atau 20,3%.

Kata kunci: fasilitas kerja, beban kerja, kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

**FAHMI SAMIDEN. E2118041. THE EFFECT OF WORK FACILITIES AND WORKLOADS ON APPARATUS JOB SATISFACTION AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF MARINE AND FISHERIES (CLASS 1 FISH QUARANTINE, QUALITY CONTROL AND FISHERY PRODUCT SAFETY AGENCY)**

*This study aims to find out to what extent the effect of work facilities (X1) and workload (X2) on apparatus job satisfaction (Y) at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control, and Fishery Product Safety Agency). The method used in this study is a quantitative approach with descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study are the Census method. The data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The results of the first test show that the work facilities (X1) and workload (X2) simultaneously have a positive and significant effect on apparatus job satisfaction (Y) at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control, and Fishery Product Safety Agency), namely 0.683 or 68.3%. The results of testing the second hypothesis indicate that the variable of work facilities (X1) partially has a positive and significant effect on apparatus job satisfaction (Y) at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control and of Fishery Products Safety Agency), namely 0.680 or 68.0%. The results of the third test show that workload (X2) partially has a positive and significant effect on apparatus job satisfaction (Y) at the Office of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries (Class 1 Fish Quarantine, Quality Control and Fishery Products Safety Agency), namely 0.203 or 20.3 %.*

**Keywords:** *work facilities, workload, job satisfaction*

## **MOTO**

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata tuhan, *prove them wrong*”

*“Gonna fight and’t stop until you are proud”*

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmat saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu nanti akan bisa kau ceritakan”

## **PERSEMBAHAN**

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar permasalahan, laporan hasil skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman-teman selalu memberi suport untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi, skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, termasuk bimbingan dari dosen pembimbing serta teman-teman seperjuangan, skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful pakaya, SE.,MM selaku pembimbing I, Ibu Anggreini Husain, SE.,MM selaku sebagai pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Kepala Kantor Kementerian



Kelautan dan Perikanan Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,      Desember 2023

Penulis,  
Fahmi Samiden  
E2118041

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Fasilitas Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	10
2.1.1.2 Macam-macam Fasilitas Kerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi Dan Indikator Fasilitas Kerja.....	13
2.1.2 Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	16
2.1.2.3 Klasifikasi Beban Kerja .....	17
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja.....	18
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.1.4 PeneitianTerdahulu .....	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3 Hipotesis.....	26

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....	27
3.1 Obyek Penelitian .....	27
3.2 Metode Penelitian.....	27
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	27
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Peneitian.....	28
3.2.3 Populasi Dan Sampel .....	30
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data .....	31
3.2.5 Teknik pengumpulan Data .....	32
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
3.2.6.1 Uji Vadilitas .....	33
3.2.6.2 Uji Reliabiitas.....	35
3.2.6.3 Konversi Data .....	
3.2.7 Metode Analisis Data .....	36
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN .....	40
4.1 Gambaran Umum Tempat penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kemen trian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Kemanan Hasil Perikanan Kelas 1) .....	40
4.1.2 Visi dan Misi .....	41
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi .....	42
4.1.4 Struktur Organisasi.....	44
4.2 Hasil penelitian.....	46
4.2.1 Deskriptif Karateristik Responden .....	46
4.2.2 Karateristik Variabel Peneitian .....	48
4.2.3 Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas .....	52
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Peneitian .....	58
BAB V PENUTUP .....	67
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
KUESIONER	
LAMPIRAN	

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
3.1 Analisis Jalur.....	37
4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.....	45
4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y .....	55



## DAFTAR TABEL

2.1 Peneitian Terdahulu .....	23
3.1 Operasionelisasi Variabel Independen.....	28
3.2 Operasiaonal Variabel dependen.....	29
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner .....	29
3.4 Populasi Dan Sampel .....	30
3.5 Jadwal Penelitian.....	39
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	49
4.6 Tanggapan Responden Variabel fasilitas kerja (X1) .....	49
4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban kerja (X2).....	50
4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (Y).....	51
4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas kerja (X1) .....	53
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel beban kerja (X2).....	53
4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (Y).....	54
4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2 terhadap Kepuasan kerja (Y).....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi dengan tren yang berubah dengan cepat dalam menjaga stabilitas organisasinya. Model adaptasi ini hanya dapat ditransfer ke sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Salah satu sumber yang mereka miliki adalah sumber daya manusia. Meski masyarakat dianggap sebagai sumber, nyatanya masyarakat adalah aset besar yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kemampuan beradaptasi organisasi dari waktu ke waktu karena ketidakpastian perubahan.

Organisasi dituntut untuk selalu melakukan perubahan dan beradaptasi ditengah perkembangan teknologi dan informasi yang begitu pesat. Begitupun halnya dengan organisasi pemerintah. Meskipun tidak dituntut untuk bersaing, akan tetapi hendaklah terus melakukan perubahan dan adaptif sebagaimana tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan fungsinya masing-masing. Pemerintah dalam penyelenggaraannya tentu memberikan pengaruh yang mendasar dalam perubahan-perubahan penyelenggaraan pemerintahan. Sehingga, membuka peluang dan tantangan bagi pemerintah dalam membuktikan kemampuannya menjalankan urusan pemerintahan yang benar-banar sejalan dengan tujuan penyelenggaraan pemerintahan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan

*Human Resource* (Sumber Daya Manusia) merupakan satu diantara yang ada dalam aset organisasi yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan *Human Resource* yang dimilikinya. Oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang. Kualitas karyawan tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja karyawan.

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dikemukakan oleh Budianto (2013: 2) bahwa SDM dipandang sebagai aset dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan, atau diberdayakan, guna menciptakan daya saing organisasi yang tinggi bagi individu atau pegawai. Hasil dari proses pengembangan keterampilan membangun kualitas staf untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi pekerjaan organisasi.

Penyelenggaraan pemerintah yang baik tentu tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi ditegaskan oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, manusia atau pegawai dipandang sebagai aset dalam sebuah organisasi yang

perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul.

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Jika sumber daya pemerintah baik, maka efisiensi lembaga pemerintah atau birokrasi akan baik. Suatu organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang biasa mereka kerjakan, oleh karena itu organisasi hendaklah melihat dan memberikan kepuasan kerja pada pegawainya.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Mengenai kepuasan kerja Robbins, (2007:91) mengatakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang



individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Selain itu, kepuasan kerja pegawai tentunya timbul dari salah satu perlakuan yang dilakukan organisasi kepada pegawai dalam bekerja. Perlakuan yang dimaksud adalah bagaimana organisasi menyediakan fasilitas kerja yang mendukung tugas-tugas pegawai dan bagaimana organisasi memberikan beban kerja sesuai dengan tugas dan fungsi dari setiap pegawai.

Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan, menurut Moekijat (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu

sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.

Selain dari fasilitas, juga terdapat beban kerja pegawai yang merupakan tanggungjawab dari setiap pegawai. Menurut Gopher & Doncin (Rizky, 2018) juga mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang pelayanan karantina ikan dan laboratorium pembinaan dan pengujian mutu hasil perikanan, untuk wilayah Gorontalo

Pegawai yang merupakan unsur penting dalam organisasi tentunya sangatlah penting mendapat perhatian, khususnya mengenai kepuasan kerja dari pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala subag kepegawaian (informan tidak berkenan disebut namanya),

mengungkapkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena pada kenyataannya sumber daya manusia itu memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Untuk saat ini terdapat permasalahan dalam menghadapi atau mengelola sumber daya manusia salah satunya adalah mengenai kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja pegawai yang Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) terlihat dari, *petama*, terkait pekerjaan itu sendiri, dimana pegawai cenderung melakukan pekerjaan yang memungkinkan pegawai bosan karena setiap harinya hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya. Meskipun diberikan tanggungjawab sesuai dengan bagiannya namun belum seluruhnya pegawai diberikan tanggungjawab pada pekerjaan-pekerjaan lainnya. *Kedua*, gaji yang dirasakan adil, dimana gaji telah diatur dalam peraturan terkait pemberian gaji sesuai dengan pangkat dan golongannya, namun tanpa melihat tuntutan pekerjaan yang berbeda setiap bagian dan tanpa melihat keterampilan dari masing-masing pegawai. *Ketiga*, adanya kesempatan promosi, dimana diberikan promosi kepada yang berstatus sebagai ASN telah di atur dalam peraturan perundang-undangan yang dievaluasi dari setiap penilaian kerja dari masing-masing pegawai. *Keempat*, pengawasan yang wajar, dimana pegawai hanya menerima perintah atau petunjuk dari atasan yang harus dikerjakan, meskipun instansi kementerian yang ada di Gorontalo. *Kelima*, rekan kerja, dimana rekan kerja yang mendukung dan saling memotivasi, namun

terkadang pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan bersama terdapat pegawai yang kurang aktif dalam membantu.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak diteliti nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
2. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Seberapa besar pengaruh dan beban kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Gorontalo



### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Untuk mengetahui pengaruh dan beban kerja (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia

(SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

## 3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Fasilitas Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat (Syahrianti, 2018)

Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan, menurut Moekijat (Sari, 2016)

mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.

Menurut Ibid (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2015) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja

Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkinerja lebih baik. D

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas organisasi sehingga pegawai lebih mudah menjalankan aktivitas pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Macam-Macam Fasilitas Kerja**

Menurut Bary (2012) macam-macam fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

##### **1) Mendapatkan Reward**

Reward pada organisasi tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para pegawai senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan pegawai agar bekerja lebih semangat dan lebih baik.

2) Memperoleh Insentif yang sesuai

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap mempunyai kinerja yang baik.

3) Mendapatkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Vonny (2016) dimensi dan indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Mudah Digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.

## **2.1.2 Pengertian Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

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

Menurut Achyana (Diana, 2019) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

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

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

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu



ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Dengan demikian pengertian 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

#### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Manuaba (Suryaningrum, 2015), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh (stresor), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **2.1.2.3 Klasifikasi Beban Kerja**

Menurut Munandar (2011;384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Beban kerja berlebih**

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal

perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovasculer, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

## 2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung

### **2.1.2.4 Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan Koesomowidjojo (Diana, 2019) yang antara lain:

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Targt kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2014:193) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai perkerjaannya maka timbul rasa untuk tetap tinggal lebih lama di

dalam perusahaan. Faktor kepuasan kerja juga menjadi sorotan penting yang harus dipenuhi. Seorang karyawan pasti ingin memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan tetapi terkadang kepuasannya tidak dapat terpenuhi. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

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

Menurut Robbins (Aprillia, 2018:20) menerangkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan dari berbagai macam perasaan dan kepercayaan orang terhadap pekerjaannya pada saat itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan tersebut yang akhirnya dapat menyebabkan tingkat karyawan keluar yang tinggi (Nurisman, 2018:30). Kepuasan kerja

adalah sikap individu tentang pekerjaan mereka. Sifat sikap kepuasan kerja menyiratkan bahwa seseorang akan cenderung untuk tetap tinggal apabila pekerjaan tersebut memuaskan dan akan keluar apabila pekerjaan tersebut tidak memuaskan (Edwin, 2012:4).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja akan menyebabkan kondisi kerja yang baik, dengan kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan memaksimalkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari 4 faktor (Nurisman, 2018:31-31) yaitu:

#### **a. Kepribadian (*personality*)**

merupakan suatu sifat dasar seseorang terhadap perasaan, pemikiran dan bertindak laku, sifat-sifat tersebut merupakan penentu bagaimana orang berfikir dan merasakan terhadap pekerjaannya atau terhadap kepuasan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kepribadian karyawannya yang mana hal tersebut tidak dapat dirubah dengan dengan cepat sehingga dibutuhkan peran serta atasan atau manager dalam mempengaruhinya.

#### **b. Nilai-Nilai (*Values*)**

*Values* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebab *value* mencerminkan keyakinan karyawan untuk mencapai hasil dari pekerjaannya dan bagaimana karyawan harus bertingkah laku dalam bekerja.

c. Situasi Kerja (*The Work Situation*)

Merupakan sumber yang terpenting untuk mencapai Kepuasan Kerja. Situasi kerja dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang mengerjakan tugasnya (ketertarikan akan pekerjaan atau bosan terhadap pekerjaan), bagaimana mereka berinteraksi dengan *customer*, bawahan atau atasan, lingkungan sekitar tempat orang tersebut bekerja (kebisingan, keramaian dan suhu), bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya dalam hal keamanan dalam bekerja (*job security*) yg diberikan, keadilan dalam pemberian gaji dan benefit

d. Pengaruh Sosial (*social influence*)

faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh sosial berupa pengaruh individu atau kelompok terhadap sikap dan perilaku seseorang. Rekan kerja, kelompok tempat orang tersebut berasal, budaya di tempat mereka tumbuh besar dan tempat mereka hidup merupakan hal-hal yang berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan kerja karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (Lisdayanti, 2015:32) terdapat 6 (enam) indikator yang dapat digunakan mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji atau Imbalan yang Dirasakan Adil

Gaji dipersepsikan adil jika didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

c. Adanya Kesempatan Promosi

Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh adanya kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi tersebut.

d. Pengawasan yang Wajar

Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja menyangkut cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya.

e. Rekan Kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keenganan untuk bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik agar memuaskan karyawannya



### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

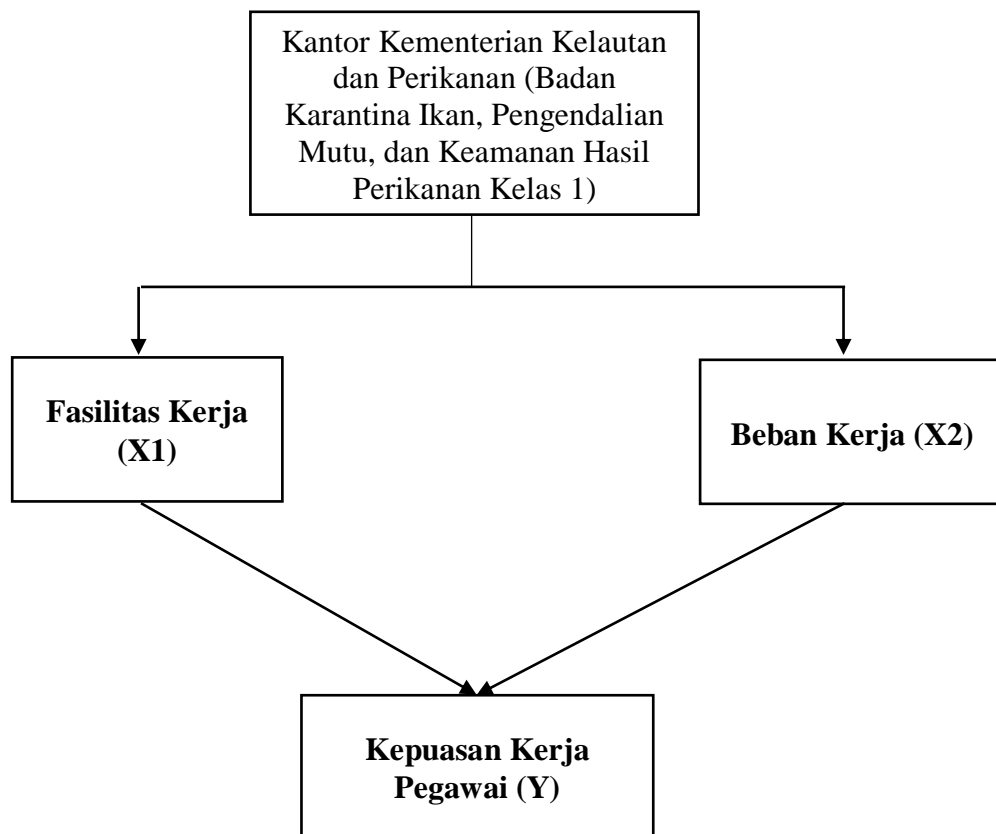
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Khoyrunnisya', Hazlinda (2020)	Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong	Regresi Linear Berganda	(1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong, (2) Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong, (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai medis pada Puskesmas Balong, (4) Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai medis pada Puskesmas Balong.
Indah Tri, Lestari (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Adela Rahay
Juliet J. M. Monde, dkk. (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan	Analisis data menggunakan SEM-PLS	fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

			karyawan. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan agar supaya kepuasan kerja dan kinerja karyawan konsisten bahkan bisa meningkat.
Fahmi Samiden, 2023	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan Gorontalo	Analisis Path	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi di antara Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja. Langkah pertama

dalam penelitian ini adalah mengumpulkan teori pendukung dan studi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Setelah mengumpulkan teori dan data pendukung penelitian, ditentukan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Kemudian menentukan dimensi dan indikator yang akan dijadikan komponen utama dalam pembuatan kuesioner, yang nantinya kuesioner tersebut akan disebarkan pada sampel yang sudah ditentukan. Jika total kuesioner yang terisi sudah sesuai ketentuan, maka akan dilakukan proses *running data* menggunakan aplikasi SPSS, pengujian pertama yang dilakukan adalah uji kualitas data, yang terdiri dari uji validasi dan uji reabilitas, setelah melalui beberapa proses pengujian, maka didapatkan hasil untuk ditarik kesimpulan dan implikasinya.

### **2.3 Hipotesis**

1. Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang Digunakan**

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kuantitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu pengaruh fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kepuasan kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Fasilitas kerja (X1)	Sesuai kebutuhan	1. Fasilitas sesuai dengan kebutuhan	Ordinal
	Peralatan dan perlengkapan	2. Peralatan menunjang kinerja pegawai	
		3. Perlengkapan menunjang kinerja pegawai	
	Mudah digunakan	4. Fasilitas mudah digunakan	
	Mempercepat Proses Kerja	5. Fasilitas mempercepat pekerjaan	
Beban kerja (X2)	Ukuran beban kerja	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Ordinal
Sumber : Variabel X1: Vonny (2016) Variabel X2: Koesomowidjojo (Diana, 2019)			

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Dependen**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Ukuran kepuasan kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji atau imbalan yang dirasakan 3. Adanya kesempatan promosi 4. Pengawasan yang wajar 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	Ordinal
Sumber Variabel Y : Luthans (Lisdayanti, 2015:32)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel fasilitas kerja(X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner**

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

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebanyak 38 orang pegawai.

**Tabel 3.4. Populasi Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Kantor	1 orang
2.	Pejabat Struktural	3 orang
3.	Pejabat Fungsional	20 orang
4.	Pegawai administrasi	4 orang
5.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)	11 orang

Sumber : Data Kepegawaian, Stasiun KIPM Gorontalo 2019

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010:62).



Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai, maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 pegawai. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

#### **3.2.4 Jenis dan sumber data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1).
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

#### **3.2.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

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

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

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.2.6.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang

dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

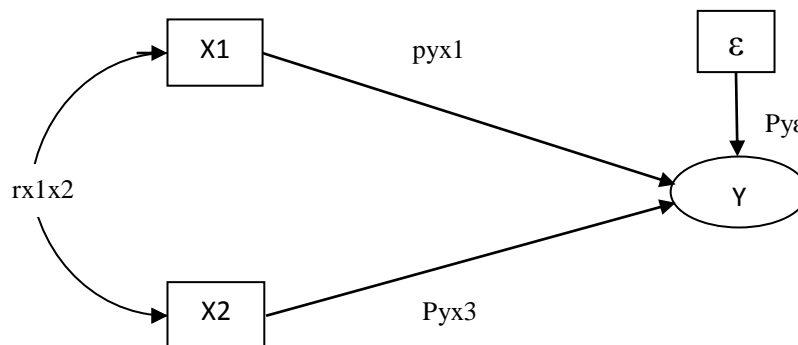
$$Skala (i) = \frac{Z riil (i-1) - Zriil (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



**GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

$X_1$  : fasilitas kerja

$X_2$  : beban kerja

$Y$  : kepuasan kerja

$\epsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi  $Y$  tapi tidak diteliti

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epselon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

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

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1, 2, 3$  dan  $4$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i) ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus :  $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i r_{xixj}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21



### 3.2.9 Jadwal Penelitian

11. Rencana jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Kegiatan	2022			2023		
		Okt	Nov	Des	Mar	Ags	Sep
1	Konsultasi judul dan pengesahan judul						
2	Penyusunan proposal						
3	konsultasi ke pembimbing						
4	pengesahan proposal						
5	ujian seminar proposal						
6	revisi seminar proposal						



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang pelayanan karantina ikan dan laboratorium pembinaan dan pengujian mutu hasil perikanan, untuk wilayah Gorontalo, dibentuk 20 Mei 2013 berdasarkan keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/KEPMEN-KP/2013.

Pembentukan Badan Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan merupakan simplifikasi dari pelaksanaan implementasi peraturan perundangan, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, birokrasi dan orientasi pelayanan dari dua institusi yaitu Karantina Ikan dan Laboratorium Pembinaan dan Pengujian Mutu Hasil Perikanan. Dilatarbelakangi masih terdapatnya permasalahan dalam kegiatan ekspor hasil perikanan yang menyangkut aspek persyaratan negara tujuan ekspor dalam hal mutu, lemahnya pengawasan dan pengendalian mutu produk perikanan tujuan ekspor yang berdampak masih terdapatnya penolakan produk perikanan asal Indonesia oleh negara tujuan, diperlukan langkah dan strategi untuk menciptakan sinergitas dua<sup>48</sup> institusi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi

yang masing-masing berorientasi kepada keamanan pangan, perlindungan sumberdaya, pelayanan kepada masyarakat dan merupakan bagian dari sistem perdagangan, menjadi satu organisasi sebagai bentuk yang dianggap ideal guna mengemban misi dan tugas yang semakin berkembang.

Adapun dasar pemikiran yang melatarbelakangi perlunya dibentuk satu Badan yang dapat mengakomodir fungsi karantina dan pengendalian mutu hasil perikanan, yaitu:

1. Konsekuensi Trend Globalisasi
2. Isu Strategis yang bersifat nasional maupun global
3. Dukungan dan Permintaan Wakil Rakyat (DPR)
4. Alasan Efisiensi dan Efektivitas
5. Pusat Manajemen Mutu

Selanjutnya melalui Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 dibentuk Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan atau disebut BKIPM, yang diamanatkan sebagai institusi yang bertugas dan memiliki kompetensi untuk melindungi kelestarian sumberdaya hayati perikanan dari serangan hama penyakit berbahaya yang berpotensi merugikan melalui tindakan karantina ikan, melakukan pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan baik yang diimpor ataupun yang diekspor.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Visi:

“Terwujudnya Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Sejahtera dan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan”

Misi:

1. Struktur Ekonomi Yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing melalui Peningkatan Kontribusi Ekonomi Sektor Kelautan dan Perikanan terhadap Perekonomian Nasional
2. Mencapai Lingkungan Hidup Yang Berkelanjutan melalui Peningkatan Kelestarian Sumber Daya Kelautan dan Perikanan
3. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya melalui Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan di KKP

Motto Pelayanan Stasiun KIPM Gorontalo : PADETI "Pelayanan Dengan Hati" (Diambil dari bahasa local Gorontalo, Kata "Padeti" yang Dimaknai "Tuntaskan")

#### **4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi**

1. Tugas:
  - a. Melaksanakan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari luar negeri kedalam wilayah Negara Republik Indonesia
  - b. Melaksanakan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari suatu area ke area lain di dalam negeri atau keluarnya dari dalam wilayah Negara Republik Indonesia
  - c. Pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan
  - d. Penerapan sistem manajemen mutu
  - e. Pengawasan keamanan hayati ikan

## 2. Fungsi

- a. Pelaksanaan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari luar negeri dan dari suatu area ke area lain di dalam negeri, atau keluarnya dari dalam wilayah Negara Republik Indonesia
- b. Pelaksanaan pencegahan keluar dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan tertentu dari wilayah Negara Republik Indonesia yang dipersyaratkan Negara tujuan
- c. Pelaksanaan tindakan karantina terhadap media pembawa Hama dan Penyakit Ikan Karantina/Hama dan Penyakit Ikan tertentu, jenis ikan dilindungi, dilarang, dibatasi, dan invasif, serta benda lain
- d. Pelaksanaan pengujian terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina, Hama dan Penyakit Ikan tertentu, mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- e. Pelaksanaan sertifikasi kesehatan ikan, sertifikasi mutu dan keamanan hasil perikanan, dan sertifikasi keamanan hayati (biosecurity)
- f. Pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan laboratorium dan instalasi
- g. Pelaksanaan pembuatan koleksi media pembawa, Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan/atau Hama dan Penyakit Ikan tertentu
- h. Pelaksanaan pemantauan terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina, mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- i. Pelaksanaan pengawasan terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan keamanan hayati ikan

- j. Pelaksanaan surveilans terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan keamanan hayati ikan
- k. Pelaksanaan inspeksi, verifikasi, surveilans, audit, dan pengambilan contoh ikan dan hasil perikanan di Unit Pengolahan Ikan dalam rangka sertifikasi penerapan program manajemen mutu terpadu
- l. Penerapan sistem manajemen mutu pelayanan operasional dan laboratorium
- m. Penindakan pelanggaran perkarantinaan ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- n. Pengumpulan, pengolahan data dan informasi perkarantinaan ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- o. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Dibawah ini disajikan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.**





## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

#### 1) Jenis Kelamin

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

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	25	65.8
Perempuan	13	34.2
Jumlah	38	100

*Sumber: Data diolah, 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 65,8%. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 34,2%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam pnelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki.

#### 2) Usia Responden

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

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	jumlah	Persentase (%)
20 - 25 Tahun	4	10.5
26 - 35 Tahun	18	47.4
36 - 45 Tahun	9	23.7
> 45 Tahun	7	18.4
Jumlah	38	100

*Sumber: Data diolah, 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 4 orang atau 10,5%. Responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 18 orang atau 47,4%. Responden dengan usia 36 - 45 tahun sebanyak 9 orang atau 23,7%. Responden dengan usia diatas 45 tahun sebanyak 7 orang atau 18,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) lebih banyak yang berusia di atas 26-35 tahun.

### **3) Pendidikan Responden**

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

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	13.2
Sarjana (S1)	26	68.4
Magister (S2)	7	18.4
Jumlah	38	100

*Sumber: Data diolah, 2023*

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 5 orang atau 13,2%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang atau 68,4%, responden dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 7 orang atau 18,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1).

#### 4) Lama Bekerja Responden

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

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Kerja	jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	4	10.5
1 -2 Tahun	6	15.8
3 - 4 Tahun	10	26.3
5 Tahun ke atas	18	47.4
Jumlah	38	100.0

*Sumber: Data diolah, 2023*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 4 orang atau 10,5%. Responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 6 orang atau 15,8%. Responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 10 orang atau 26,3%. Responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas ebanyak 18 orang atau 47,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas.

#### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi:  $5 \times 1 \times 38 = 190$

Bobot Jumlah skor rendah:  $1 \times 1 \times 38 = 38$

Rentang skala :  $\frac{190-38}{5} = 30,4$  dibulatkan jadi 30

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
38 - 68	Sangat Rendah
69 - 99	Rendah
100 - 130	Sedang
131 - 161	Tinggi
162 - 192	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 38 responden yang ditetapkan sebagai sampel yang dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1. Fasilitas kerja (X1)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel fasilitas kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
3	0	0	0.0	1	3	2.5	0	0	0.0
4	6	24	15.8	6	24	15.8	6	24	15.8
5	32	160	84.2	31	155	81.6	32	160	84.2
$\Sigma$	38	184	100	38	182	100	38	184	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0
3	1	3	2.6	1	3	2.6
4	6	24	15.8	8	32	21.1
5	31	155	81.6	29	145	76.3
$\Sigma$	38	182	100	38	180	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1, berada pada sangat Tinggi dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 182, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 182, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.5 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 180. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan pegawai

## 2. Beban kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator sub variabel beban kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	2.6	0	0	0.0
3	1	3	2.6	4	12	10.5	2	6	5.3
4	4	16	10.5	16	64	42.1	9	36	23.7
5	33	165	86.8	17	85	44.7	27	135	71.1
$\Sigma$	38	184	100	38	163	100	38	177	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1, berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 163, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sangatTinggi dengan nilai skor 177. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai di kantor tergolong tinggi

### 3. Kepuasan kerja (Y)

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	6	24	15.8	6	24	15.8	4	16	10.5
5	32	160	84.2	32	160	84.2	34	170	89.5
$\Sigma$	38	184	100	38	184	100	38	186	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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	7	28	18.4	12	48	31.6	9	36	23.7
5	31	155	81.6	26	130	68.4	29	145	76.3
$\Sigma$	38	183	100	38	178	100	38	181	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1, berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 186, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 183, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.5 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 178, dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1.6 berada pada kategori sangat Tinggi dengan nilai skor 181. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai merasakan kepuasan yang tinggi dalam bekerja

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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

menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 38 responden.

### 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Fasilitas kerja (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas kerja (X1).

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
fasilitas kerja	X1-1	0,826	0,320	Valid	0,770	> 0,6 = reliable
	X1-2	0,823	0,320	Valid		
	X1-3	0,780	0,320	Valid		
	X1-4	0,858	0,320	Valid		
	X1-5	0,404	0,320	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Fasilitas kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable.. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{Hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{table}$  (0,320). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,770  $>$  0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja adalah valid dan reliable.



## 2. Uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel beban kerja (X2).

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
beban kerja	X2-1	0,809	0,320	Valid	0,763	> 0,6 = reliable
	X2-2	0,870	0,320	Valid		
	X2-3	0,838	0,320	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,320). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,763 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel beban kerja adalah valid dan reliable.

## 3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)

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

Sub Variabel	Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>Hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
kepuasan kerja	Y1-1	0,803	0,320	Valid	0,677	> 0,6 = reliable
	Y1-2	0,553	0,320	Valid		
	Y1-3	0,557	0,320	Valid		
	Y1-4	0,795	0,320	Valid		
	Y1-5	0,671	0,320	Valid		
	Y1-6	0,368	0,320	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,320. Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,677 > 0,6$  dengan demikian

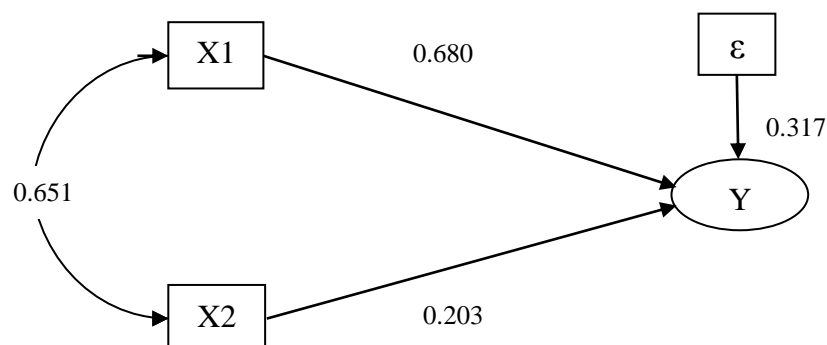
berarti semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,680X1 + 0,203X2 + 0,317\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara fasilitas kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0.651

dengan tingkat hubungan cukup tinggi atau sedang (Tabel 3.5 Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh parsial variabel fasilitas kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.680 atau 68,0%. Pengaruh parsial variabel beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.203 atau 20,3%. Besarnya pengaruh simultan fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sebesar 0.683 atau 68,3%. Sedangkan, variabel yang tidak diteliti mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,317 atau 31,7%

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

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> <sub>yx1x2</sub> )
		Langsung	Total	
X1→Y	0.680	0.680	68,0%	
X2→Y	0.203	0.203	20,3%	
ε→Y	0.317	0.317	31,7%	
X1, X2→Y				0.683 ( 68,3%)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor

**Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 37.732 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37.732 > 3.200$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa fasilitas kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.680 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dapat diterima

**3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa beban kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.203 dengan nilai sig sebesar 0,014, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,014 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dapat diterima

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Besarnya kontribusi pengaruh fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dimana bila fasilitas kerja dan beban kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1).

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel fasilitas kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Hal ini membuktikan bahwa fasilitas kerja yang terdapat pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) mendukung peningkatan kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil jawaban responden yang semua item berada pada kategori sangat tinggi. Begitupun juga dengan beban kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dimana dengan adanya beban kerja maka pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Hal ini tentunya mendukung hasil kerja dari setiap pegawai yang pada akhirnya memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Syahrianti, (2018) bahwa dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik

dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kepuasan kerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkepuasan kerja lebih baik.

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya 23

stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang (Lituhayu 2008:187).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Khoirunnisya', Hazlinda (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

**2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dimana bila fasilitas kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Selain itu, fasilitas kerja memiliki pengaruh yang tinggi di banding dengan pengawasan.



Pengaruh fasilitas kerja yang tinggi terhadap kepuasan kerja dikarenakan, fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung seluruh rangkaian pekerjaan yang terdapat pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Hal ini di perkuat dari hasil tanggapan responden yang berada pada kategori sangat tinggi, artinya Fasilitas kerja yang tersedia telah sesuai kebutuhan kerja pegawai. Fasilitas kerja telah disediakan oleh kantor bahkan setiap tahunnya dilakukan pengadaan fasilitas kerja guna mendukung pekerjaan pegawai dan pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi lebih cepat diselesaikan. Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) memiliki fasilitas kerja yang lengkap sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini, jikapun terdapat kekurangan maka Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) melakukan pengadaan. Fasilitas kerja yang tersedia di kantor mudah digunakan, dikarenakan didukung dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sebagaimana dari karakteristik responden dimana pegawai yang bekerja lebih banyak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Begitupun juga dengan pengalaman kerja pegawai yang kebanyakan pegawai telah bekerja di atas 5 tahun artinya pegawai telah menguasai peralatan kerja yang terdapat pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan,

Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap tentunya mempercepat seluruh proses pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2015) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kepuasan kerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Manurung, dkk, (2021) mengemukakan bahwa Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

**3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)**

Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1), dimana bila beban kerja (X2) ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1). Selain itu, beban kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan fasilitas kerja.

Beban kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan di Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Meskipun beban kerja lebih diberikan kepada pegawai, maka pegawai tetap mengerjakannya, dan pada saat pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya maka pegawai merasakan kepuasan karena beban kerja lebih menjadi penilaian kinerja pegawai yang dapat membuat pegawai naik pangkat/golongan ataupun

jabatan. Pengaruh yang beban kerja yang rendah tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai tidak diberikan beban kerja yang begitu banyak melebihi dari kemampuan dari setiap pegawai, sehingga hal tersebut bisa dikerjakan dan diselesaikan oleh pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1).

Selain itu, jika melihat dari tanggapan responden terhadap item pernyataan semuanya berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa, pegawai diberikan beban kerja yang tinggi sesuai dengan kondisi pekerjaannya dimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut. Kemudian, penggunaan waktu kerja dimana waktu kerja yang sesuai dengan SOP di Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Begitupun juga dengan target yang dicapai, dimana target kerja yang ditetapkan oleh kantor tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin (Rizky, 2018) mengemukakan bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas

dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut Achyana (Diana, 2019) bahwa Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Dhini (Abdullah, 2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (Paramita, 2019) setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban

tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Selain itu, menurut Ambar (Rizky, 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Fasilitas kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
2. Fasilitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)
3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) agar kiranya dapat meningkatkan lagi beban kerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kepuasan

kerja pegawai, dengan cara meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, penggunaan waktu kerja tidak melebihi *Standar Operasional Prosedur* (SOP) di kantor, dan memaksimalkan pencapaian target dari setiap pegawai

2. Disarankan kepada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) agar meningkatkan lagi fasilitas kerja guna mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai, karena dari hasil penelitian memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kepuasan pegawai dengan meneliti variabel lain seperti penilaian kinerja dan komitmen organisasi



## Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

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

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden  
Identitas Responden:
  - a. Jenis kelamin :
   
Pria :
   
Wanita :
  - b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
  - a. SLTA/SMK/MA
  - b. DIPLOMA
  - c. S1
  - d. S2
3. Lama bekerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1 – 2 Tahun
  - c. 3 – 4 Tahun
  - d. 5 tahun ke atas

### B. Petunjuk pengisian kuisisioner

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

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

### C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

#### Variabel Fasilitas Kerja (X1)

1. Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan pegawai:
  - a. Selalu sesuai kebutuhan pegawai:
  - b. Sering sesuai kebutuhan pegawai:
  - c. Kadang-kadang sesuai kebutuhan pegawai:
  - d. Jarang sesuai kebutuhan pegawai:

- e. Tidak pernah sesuai kebutuhan pegawai:
- 2. Peralatan kerja menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien
  - a. Selalu menunjang kinerja pegawai
  - b. Sering menunjang kinerja pegawai
  - c. Kadang-kadang menunjang kinerja pegawai
  - d. Jarang menunjang kinerja pegawai
  - e. Tidak pernah menunjang kinerja pegawai
- 3. Perlengkapan kerja menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien
  - a. Selalu menunjang kinerja pegawai
  - b. Sering menunjang kinerja pegawai
  - c. Kadang-kadang menunjang kinerja pegawai
  - d. Jarang menunjang kinerja pegawai
  - e. Tidak pernah menunjang kinerja pegawai
- 4. Fasilitas kerja yang tersedia mudah digunakan
  - a. Selalu mudah digunakan
  - b. Sering mudah digunakan
  - c. Kadang-kadang mudah digunakan
  - d. Jarang mudah digunakan
  - e. Tidak pernah mudah digunakan
- 5. Fasilitas memadai mempercepat proses pekerjaan
  - a. Selalu mempercepat proses pekerjaan
  - b. Sering mempercepat proses pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mempercepat proses pekerjaan
  - d. Jarang mempercepat proses pekerjaan
  - e. Tidak pernah mempercepat proses pekerjaan

### **Variabel Beban Kerja (X2)**

- 1. Pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik:
  - a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - b. Sering memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - c. Kadang-kadang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - d. Jarang memahami kondisi pekerjaan dengan baik
  - e. Tidak pernah memahami kondisi pekerjaan dengan baik

2. Pegawai menggunakan waktu kerja sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor

- a. Selalu sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
- b. Sering sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
- c. Kadang-kadang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
- d. Jarang sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor
- e. Tidak pernah sesuai dengan aturan dan standar prosedur kantor

3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

- a. Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- b. Sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- c. Kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- d. Jarang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan
- e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang diberikan

### **Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

1. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai

- a. Selalu sesuai dengan harapan pegawai
- b. Sering sesuai dengan harapan pegawai
- c. Kadang-kadang sesuai dengan harapan pegawai
- d. Jarang sesuai dengan harapan pegawai
- e. Tidak pernah sesuai dengan harapan pegawai

2. Kantor tempat bekerja telah memberikan gaji yang adil

- a. Selalu memberikan gaji yang adil
- b. Sering memberikan gaji yang adil
- c. Kadang-kadang memberikan gaji yang adil
- d. Jarang memberikan gaji yang adil
- e. Tidak pernah memberikan gaji yang adil

3. Kantor tempat bekerja memberikan kesempatan promosi kepada pegawai

- a. Selalu memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
- b. Sering memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
- c. Kadang-kadang memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
- d. Jarang memberikan kesempatan promosi kepada pegawai
- e. Tidak pernah memberikan kesempatan promosi kepada pegawai

4. Kantor melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai

- a. Selalu melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai

- b. Sering melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
  - c. Kadang-kadang melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
  - d. Jarang melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
  - e. Tidak pernah melakukan pengawasan yang wajar kepada pegawai
5. Memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
- f. Selalu memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - g. Sering memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - h. Kadang-kadang memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - i. Jarang memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
  - j. Tidak pernah memiliki rekan kerja yang baik dan saling membantu
6. Kondisi kerja di tempat kerja membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
- a. Selalu membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - b. Sering membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - c. Kadang-kadang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - d. Jarang membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan
  - e. Tidak pernah membuat pekerjaan lebih mudah dan nyaman dilakukan

## Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

### Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

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

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Fasilitas kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden
 

Identitas Responden:

  - a. Jenis kelamin :
 

Pria :

Wanita :
  - b. Usia :
2. Pendidikan terakhir :
  - a. SLTA/SMK/MA
  - b. DIPLOMA
  - c. S1
  - d. S2
3. Lama bekerja :
  - a. < 1 tahun
  - b. 1 – 2 Tahun
  - c. 3 – 4 Tahun
  - d. 5 tahun ke atas

### B. Petunjuk pengisian kuisisioner

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

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

### C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

#### Variabel Fasilitas Kerja (X1)

1. Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan pegawai:
  - a. Selalu sesuai kebutuhan pegawai:
  - b. Sering sesuai kebutuhan pegawai:
  - c. Kadang-kadang sesuai kebutuhan pegawai:

- d. Jarang sesuai kebutuhan pegawai:
- e. Tidak pernah sesuai kebutuhan pegawai:
- 2. Peralatan kerja menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien
  - a. Selalu menunjang kinerja pegawai
  - b. Sering menunjang kinerja pegawai
  - c. Kadang-kadang menunjang kinerja pegawai
  - d. Jarang menunjang kinerja pegawai
  - e. Tidak pernah menunjang kinerja pegawai
- 3. Perlengkapan kerja menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien
  - a. Selalu menunjang kinerja pegawai
  - b. Sering menunjang kinerja pegawai
  - c. Kadang-kadang menunjang kinerja pegawai
  - d. Jarang menunjang kinerja pegawai
  - e. Tidak pernah menunjang kinerja pegawai
- 4. Fasilitas kerja yang tersedia mudah digunakan
  - A. Selalu mudah digunakan
  - B. Sering mudah digunakan
  - C. Kadang-kadang mudah digunakan
  - D. Jarang mudah digunakan
  - E. Tidak pernah mudah digunakan
- 5. Fasilitas memadai mempercepat proses pekerjaan
  - a. Selalu mempercepat proses pekerjaan
  - b. Sering mempercepat proses pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mempercepat proses pekerjaan
  - d. Jarang mempercepat proses pekerjaan
  - e. Tidak pernah mempercepat proses pekerjaan

#### **Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

- 1. Pegawai memahami kondisi pekerjaan dengan baik:
  - a. Selalu memahami kondisi pekerjaan dengan baik



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

### **Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

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

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

## Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

### Data Ordinal Variabel Fasilitas Kerja(X1)

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

34	5	5	5	5	5	25
35	5	4	5	5	3	22
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25

### Data Interval Variabel Fasilitas Kerja(X1)

#### Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
3.541	4.611	3.486	3.203	2.452	17.293
2.452	3.528	2.419	1.000	3.541	12.940
3.541	3.528	3.486	2.155	3.541	16.251
2.452	2.435	2.419	2.155	2.452	11.912
3.541	2.435	3.486	2.155	2.452	14.069
3.541	3.528	2.419	1.000	4.611	15.099
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	9.305
2.452	3.528	2.419	1.000	4.611	14.010
3.541	2.435	3.486	2.155	4.611	16.228
2.452	3.528	2.419	1.000	2.452	11.850
3.541	3.528	3.486	1.000	3.541	15.097
3.541	2.435	3.486	2.155	4.611	16.228
2.452	3.528	2.419	1.000	4.611	14.010
2.452	3.528	3.486	1.000	3.541	14.007
4.611	4.611	4.559	3.203	3.541	20.526
3.541	2.435	2.419	1.000	4.611	14.007
2.452	2.435	2.419	2.155	4.611	14.071
2.452	2.435	2.419	1.000	2.452	10.757
2.452	3.528	3.486	1.000	3.541	14.007
2.452	2.435	2.419	2.155	3.541	13.001
2.452	2.435	2.419	2.155	2.452	11.912
3.541	3.528	2.419	2.155	4.611	16.254
2.452	2.435	2.419	1.000	3.541	11.847
2.452	2.435	3.486	1.000	2.435	11.808
4.611	4.611	4.559	3.203	3.528	20.513
2.452	2.435	1.000	1.000	3.528	10.415
2.452	2.435	3.486	2.155	2.435	12.962
3.541	3.528	3.486	2.155	2.435	15.145
1.000	1.000	2.419	1.000	4.611	10.030
2.452	3.528	2.419	1.000	2.435	11.833
1.000	1.000	1.000	1.000	4.611	8.611
2.452	2.435	2.419	1.000	4.611	12.917
2.452	1.000	1.000	1.000	2.435	7.887
2.452	2.435	3.486	1.000	3.528	12.901
3.541	3.528	4.559	2.155	4.611	18.394
4.611	4.611	4.559	3.203	4.611	21.596
4.611	4.611	4.559	3.203	2.435	19.420
4.611	4.611	4.559	3.203	2.435	19.420

**Data Ordinal Variabel Beban Kerja (X2)**

No. Resp	Beban Kerja (X2)			Total
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	5	4	5	14
6	5	3	5	13
7	4	4	4	12
8	5	4	4	13
9	4	4	5	13
10	5	4	4	13
11	3	3	3	9
12	4	2	3	9
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	4	4	13
16	5	4	4	13
17	5	5	5	15
18	5	4	5	14
19	5	5	5	15
20	5	4	4	13
21	5	5	4	14
22	5	4	5	14
23	4	3	4	11
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	4	5	14
27	5	5	5	15
28	5	3	5	13
29	5	4	5	14
30	5	4	5	14
31	5	5	5	15
32	5	4	5	14
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	5	4	5	14
36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	5	4	5	14

### Data Interval Variabel Beban Kerja (X2)

<b>Succesive Interval</b>			
<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>TOTAL</b>
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	2.749	3.902	7.650
2.137	3.852	2.814	8.803
2.137	2.749	2.814	7.699
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	3.852	3.902	8.754
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	1.000	2.814	4.814
2.137	3.852	2.814	8.803
1.000	2.749	3.902	7.650
1.000	3.852	2.814	7.666
2.137	2.749	2.814	7.699
2.137	3.852	3.902	9.891
2.137	2.749	3.902	8.787
1.000	3.852	2.814	7.666
1.000	2.749	2.814	6.562
3.178	4.918	4.918	13.013
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	2.749	3.902	8.787
2.137	3.852	3.902	9.891
1.000	3.852	2.814	7.666
1.000	2.749	1.000	4.749
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
1.000	2.749	2.814	6.562
2.137	3.852	3.902	9.891
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013
3.178	4.918	4.918	13.013

**Data Ordinal Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No. Resp	Kepuasan Kerja (Y)						Total
	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	5	5	4	4	4	26
8	4	5	5	5	4	4	27
9	4	5	5	4	4	4	26
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	4	4	4	4	5	26
12	4	4	5	5	4	5	27
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	4	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	4	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	4	5	29
23	4	4	4	4	5	5	26
24	5	4	5	5	5	5	29
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	4	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	4	5	29
33	5	5	5	5	5	5	30
34	5	5	4	5	5	5	29
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	4	4	4	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30



### Data Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)

#### Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
5.038	3.996	4.642	4.642	3.547	3.995	25.861
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	2.845	19.365
3.995	2.830	3.599	3.561	3.547	3.995	21.527
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	2.845	17.115
2.845	2.830	3.599	2.461	3.547	2.845	18.128
3.995	3.996	3.599	3.561	2.461	5.038	22.650
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	2.845	15.949
2.845	3.996	2.507	3.561	2.461	5.038	20.408
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	5.038	22.636
3.995	3.996	2.507	3.561	2.461	2.845	19.365
2.845	2.830	3.599	3.561	3.547	2.845	19.228
3.995	3.996	3.599	2.461	3.547	5.038	22.636
2.845	2.830	2.507	3.561	2.461	5.038	19.242
3.995	3.996	2.507	3.561	3.547	3.995	21.601
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	2.845	26.849
2.845	2.830	3.599	2.461	2.461	5.038	19.234
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	5.038	18.141
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	3.995	17.098
3.995	2.830	2.507	3.561	3.547	3.995	20.434
2.845	2.830	2.507	2.461	2.461	2.845	15.949
2.845	3.996	2.507	2.461	2.461	2.845	17.115
2.845	2.830	3.599	3.561	2.461	5.038	20.334
3.995	2.830	2.507	2.461	2.461	2.845	17.098
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	3.996	18.186
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	2.830	26.833
2.845	2.830	2.507	2.461	1.000	2.830	14.472
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	3.996	18.186
2.845	3.996	3.599	3.561	3.547	2.830	20.379
2.845	2.830	1.000	1.000	2.461	5.064	15.200
3.995	2.830	2.507	3.561	2.461	2.830	18.183
1.000	2.830	1.000	1.000	1.000	5.064	11.894
2.845	1.000	2.507	2.461	2.461	5.064	16.338
2.845	2.830	2.507	1.000	1.000	3.996	14.178
2.845	2.830	2.507	2.461	3.547	2.830	17.020
3.995	3.996	3.599	3.561	4.617	5.064	24.832
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	5.064	29.068
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	3.996	28.000
5.038	5.064	4.642	4.642	4.617	2.830	26.833

### Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

#### Variabel Fasilitas Kerja(X1)

##### Frequency Table

###### X1\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.8	15.8	15.8
	5.00	32	84.2	84.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

###### X1\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	6	15.8	15.8	18.4
	5.00	31	81.6	81.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

###### X1\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	15.8	15.8	15.8
	5.00	32	84.2	84.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

###### X1\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	6	15.8	15.8	18.4
	5.00	31	81.6	81.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

###### X1\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	8	21.1	21.1	23.7
	5.00	29	76.3	76.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Variabel Beban Kerja (X2)

#### X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.6	2.6	2.6
	4.00	4	10.5	10.5	13.2
	5.00	33	86.8	86.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

#### X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.6	2.6	2.6
	3.00	4	10.5	10.5	13.2
	4.00	16	42.1	42.1	55.3
	5.00	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

#### X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.3	5.3	5.3
	4.00	9	23.7	23.7	28.9
	5.00	27	71.1	71.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	15.8	15.8	15.8
5.00	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	6	15.8	15.8	15.8
5.00	32	84.2	84.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	4	10.5	10.5	10.5
5.00	34	89.5	89.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y1\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	7	18.4	18.4	18.4
5.00	31	81.6	81.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y1\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	12	31.6	31.6	31.6
5.00	26	68.4	68.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Y1\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	9	23.7	23.7	23.7
5.00	29	76.3	76.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja(X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 TOTAL\_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

		Correlations					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.576**	.604**	.731**	.207	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.213	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1_2	Pearson Correlation	.576**	1	.731**	.639**	.101	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.545	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1_3	Pearson Correlation	.604**	.731**	1	.731**	-.084	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.615	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1_4	Pearson Correlation	.731**	.639**	.731**	1	.101	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.545	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1_5	Pearson Correlation	.207	.101	-.084	.101	1	.404*
	Sig. (2-tailed)	.213	.545	.615	.545		.012
	N	38	38	38	38	38	38
Total_X1	Pearson Correlation	.826**	.823**	.780**	.858**	.404*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES= X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

#### CORRELATIONS

```

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

```

### Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.543**	.632**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	38	38	38	38
X2_2	Pearson Correlation	.543**	1	.530**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	38	38	38	38
X2_3	Pearson Correlation	.632**	.530**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	38	38	38	38
Total_X2	Pearson Correlation	.809**	.870**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38

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

RELIABILITY

/VARIABLES= X2\_1 X2\_2 X2\_3  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	3



### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

#### CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

		Correlations						
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.406*	.322*	.539**	.482**	.268	.803**
	Sig. (2-tailed)		.011	.049	.000	.002	.104	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1_2	Pearson Correlation	.406*	1	.557**	.353*	.172	-.241	.553**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.030	.303	.145	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1_3	Pearson Correlation	.322*	.557**	1	.501**	.136	-.191	.557**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000		.001	.416	.250	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1_4	Pearson Correlation	.539**	.353*	.501**	1	.407*	.214	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.001		.011	.196	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1_5	Pearson Correlation	.482**	.172	.136	.407*	1	.154	.671**
	Sig. (2-tailed)	.002	.303	.416	.011		.355	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Y1_6	Pearson Correlation	.268	-.241	-.191	.214	.154	1	.368*
	Sig. (2-tailed)	.104	.145	.250	.196	.355		.023
	N	38	38	38	38	38	38	38
Total_Y	Pearson Correlation	.803**	.553**	.557**	.795**	.671**	.368*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.023	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	38	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

## Lampiran 5. Uji Korelasi

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 Y
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations		Fasilitas Kerja	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	1	.651**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	38	38	38
Beban Kerja	Pearson Correlation	.651**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	38	38	38
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.812**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

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

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Fasilitas Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.683	.665	.84596

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.005	2	27.003	37.732	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25.047	35	.716		
	Total	79.053	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.170	2.102		5.314	.000
	Fasilitas Kerja	.623	.115	.680	5.420	.000
	Beban Kerja	.197	.121	.203	2.620	.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

### R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 4612/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/V/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fahmi Samiden

NIM : E2118041

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS KELAUTAN, PERIKANAN, DAN PERTANIAN  
KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN  
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Mei 2023  
  
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN 0929117202





**KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN  
BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU,  
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN  
STASIUN KARANTINA IKAN PENGENDALIAN MUTU  
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN GORONTALO**

Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin No.20, Dulalowo Tim., Kec. Kota  
Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138

Website: <https://kkp.go.id/stasiunkipmgorontalo>

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR: 184/54.0/TU.213/X/2023**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hamzah, S.Pi.,M.Si  
NIP : 19700301 199903 1 003  
Jabatan : Kepala Stasiun Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan  
Hasil Perikanan Gorontalo

Dengan ini menyatakan Bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : Fahmi Samiden  
Nim : E21.18.041  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan  
Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan  
Gorontalo (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan  
Keamanan Hasil Perikanan Kelas I).

Bahwa yang bersangkutan di atas benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data di Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Gorontalo, pada tanggal 21 Agustus 2022 s.d 21 Oktober 2023. Terkait dengan kepentingan Penelitian yang dilakukan.  
Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



**Gorontalo, 27 Oktober 2023**

**Hamzah, S.Pi.,M.Si**





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

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

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 198/SRP/FE-UNISAN/XI/2023**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa


Nama Mahasiswa : Fahmi Samiden  
NIM : E2118041  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Kelautan Dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, Dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas I)

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 25%, 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

Gorontalo, 27 November 2023  
Tim Verifikasi,

Mengetahui  
Dekan,

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

  
**Poppy Mu'jizat, SE., MM**  
NIDN. 0915016704

## ● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- Crossref database
- 6% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

### TOP SOURCES

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

1	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b>	4%
	Submitted works	
2	<b>kkp.go.id</b>	3%
	Internet	
3	<b>download.garuda.ristekdikti.go.id</b>	2%
	Internet	
4	<b>123dok.com</b>	2%
	Internet	
5	<b>jurnal.unigo.ac.id</b>	2%
	Internet	
6	<b>govserv.org</b>	2%
	Internet	
7	<b>eprints.umg.ac.id</b>	2%
	Internet	
8	<b>jtebr.unisan.ac.id</b>	1%
	Internet	

9	<b>journal.umgo.ac.id</b> Internet	<1%
10	<b>repository.upi.edu</b> Internet	<1%
11	<b>univ45sby.ac.id</b> Internet	<1%
12	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet	<1%
13	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b> Internet	<1%
14	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet	<1%
15	<b>devotion.greenvest.co.id</b> Internet	<1%
16	<b>jurnal.umrah.ac.id</b> Internet	<1%
17	<b>es.scribd.com</b> Internet	<1%
18	<b>bajangjournal.com</b> Internet	<1%
19	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17</b> Submitted works	<1%
20	<b>adoc.pub</b> Internet	<1%

21	<b>scribd.com</b> Internet	<1%
22	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-06-27</b> Submitted works	<1%
23	<b>Pricylia Chintya Dewi Buntuang. "MANAJEMEN PERUBAHAN DI PEME...</b> Crossref	<1%
24	<b>conference.binadarma.ac.id</b> Internet	<1%
25	<b>stiesultanagung.ac.id</b> Internet	<1%
26	<b>repositori.usu.ac.id</b> Internet	<1%



## CURRICULUM VITAE

### 1. Identitas Pribadi

Nama : Fahmi Samiden  
Nim : E2118041  
Tempat/Tgl Lahir: Uwedaka, 12 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Agama : Islam  
Alamat : Kost Massmo, Jl. Kalimantan  
Kec. Kota Tengah  
Kota Gorontalo



### 2. Riwayat Hidup

- a. 2007-2012: SDN Uwedaka
- b. 2012-2015: SMP N 1 Pagimana
- c. 2015-2018: SMA N 1 Pagimana

