

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRI

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Untuk Memenuhi Mata Kuliah
Seminar*

OLEH:
SITI SARAH NASUTION
17.860.0126



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

JUDUL SKRIPSI : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja
Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri

NAMA MAHASISWA : Siti Sarah Nasution

NO. STAMBUK : 17.860.0126

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Nafeesa S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

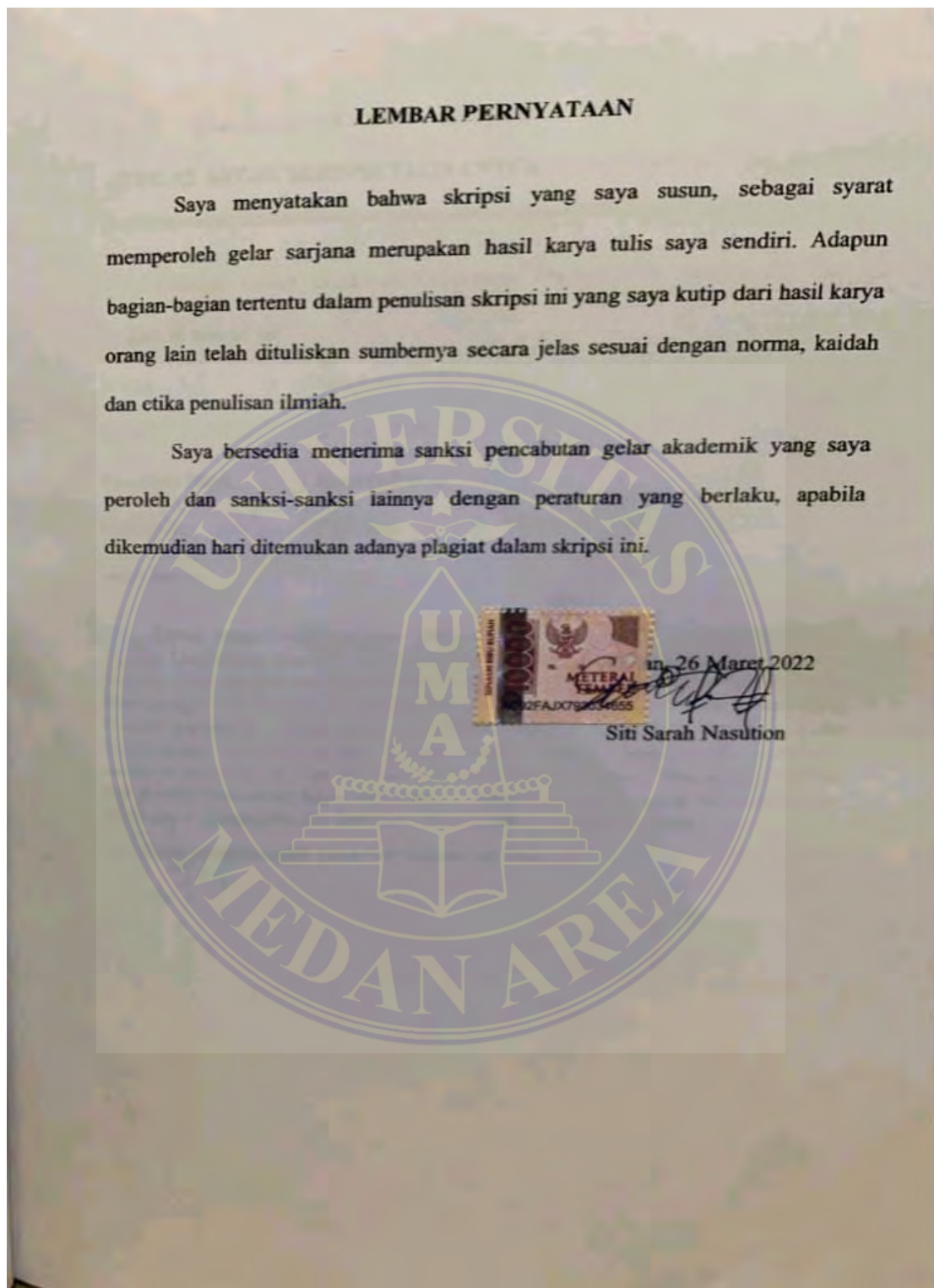
(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)

Dekan

(Masnanha, Ph. D)

Tanggal Sidang
26 MARET 2022





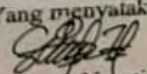
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Sarah Nasution
NPM : 17.860.0126
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan

(Siti Sarah Nasution)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri

Siti Sarah Nasution

178600126

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. Adapun populasi adalah 89 Orang Karyawan Bagian Produksi. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik *total sampling*. Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu: Motivasi, Kepuasan, Organisasi kerja, Lingkungan kerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala Likert, Berdasarkan hasil analisis descriptive faktor-faktor beban kerja didapatkan bahwa hasil berdasarkan analisis diketahui bahwa kontribusi yang terbesar adalah faktor Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0.915 dan persentase sebesar 78,50%. Disusul dengan faktor Organisasi kerja dengan nilai sebesar 0.906 dengan nilai persentase sebesar 90,60% kemudian faktor yang mempengaruhi beban kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja dengan nilai 0.843 dan nilai persentase sebesar 81,30%, serta yang terkecil adalah Motivasi kerja dengan nilai 0.785 dengan nilai persentase 78,50%.

Kata Kunci: Beban Kerja

Factors Affecting Employee Workload PT. Tanjung Timberindo Industri

Siti Sarah Nasution
178600126

ABSTRACT

This study aims to describe the factors that influence the workload of employees of PT. Tanjung Timberindo Industri. The population is 89 employees of the production division. The technique used by the researcher is the total sampling technique. According to Soleman (2011), the factors that affect the workload are: Motivation, Satisfaction, Work Organization, Work Environment. The data collection method in this study is an instrument in the form of a psychological scale that refers to a Likert scale. Based on the results of descriptive analysis of workload factors, it is found that the results based on the analysis are known that the biggest contribution is the Job Satisfaction factor with a value of 0.915 and a percentage of 78, 50%. Followed by the work organization factor with a value of 0.906 with a percentage value of 90.60% then the factors that affect the next workload are the work environment with a value of 0.843 and a percentage value of 81.30%, and the smallest is work motivation with a value of 0.785 with a value of percentage 78.50%.

Keywords: Workload

Motto

*

"KESUKSESAN BUKANLAH SOAL BAGAIMANA MERAIHNYA. TAPI SEBERAPA BESAR PENGORBANAN DIDALAMNYA"

" AKU TIDAK PEDULI AKAN JADI APA AKU DI MASA DEPAN. APAKAH AKU AKAN BERHASIL ATAUPUN GAGAL. TAPI YANG PASTI, APA YANG AKU LAKUKAN SEKARANG AKAN MEMBENTUKKU DI MASA DEPAN." (Naruto Uzumaki)



PERSEMBAHAN

*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Mama dan Ayah tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk bisa selalu maju.
- Kakak dan Adek-Adek yang selalu mendukung dan memberi motivasi untuk Siti.
- Seluruh teman-teman seperjuangan dan kekasih saya yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya.
- Seluruh mahasiswa Psikologi stambuk 17 yang sudah selesai atau sedang berjuang.
- Kepada semuanya yang telah membantu kelancaran mengerjakan tugas akhir saya ini.

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

kabag – pembimbing –ketua penguji sidang – penguji tamu – sekretaris – sampel – para dosen & pegawai.

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus ketua penguji dalam sidang meja hijau saya, terimakasih kepada bapak yang sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk saya.
4. Pembimbing saya yaitu Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi terimakasih ibu sudah meluangkan waktu setiap saat saya reportkan untuk bimbingan dan memberi masukan yang membangun dalam penelitian saya.
5. Pembanding Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi terimakasih sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk saya
6. Sekretaris Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi terimakasih kepada ibu yang sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk saya.
7. Kepala kantor PT. Tanjung Timberindo Industri yang telah membantu saya dan memberi izin untuk penelitian di kantor PT. Tanjung Timberindo Industri.
8. Kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi Terimakasih kepada bapak sudah sangat membantu saya dalam memberi masukan selama saya berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terimakasih atas ilmu pengetahuan yang tak henti-henti saya terima selama saya melaksanakan pendidikan.
10. Keluarga, terutama orang tua yaitu Mama dan Ayah. Terimakasih karena selalu mencurahkan kasih sayang dan dukungan yang tiada henti, serta tak pernah lupa untuk menyebutkan Siti dalam setiap do'a. Terima kasih telah begitu sabar menunggu Siti untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Tidak ada yang bisa Siti ucapkan selain terimakasih dan memohon doa terbaik kepada Allah untuk Mama dan Ayah.

Saya menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua. Amin.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Kesalahan!
Bookmark tidak ditentukan.	
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGHANTAR.....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
B. Beban Kerja	11
1. Pengertian Beban Kerja	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	13
3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
4. Dampak Beban Kerja.....	21
C. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
D. Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Tipe Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel	28
C. Subjek Penelitian	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	30

3. Teknik Pengambilan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Uji Validitas	31
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
E. Metode Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kancan Penelitian	33
1. Profil	33
B. Persiapan Penelitian.....	35
1. Persiapan Administrasi	35
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian	37
1. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	37
2. Uji Validitas	38
3. Uji Reliabilitas	38
4. Uji Normalitas.....	39
5. Hasil Perhitungan Mean.....	42
a. Mean Hipotetik	42
b. Kriteria	43
D. Pembahasan	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	49
A. Simpulan.....	49
B. Saran	49
1. Saran Kepada Subjek Penelitian	49
2. Saran Kepada Perusahaan	49
3. Saran Peneliti Berikutnya	50
DAFTAR PUSTAKA	51

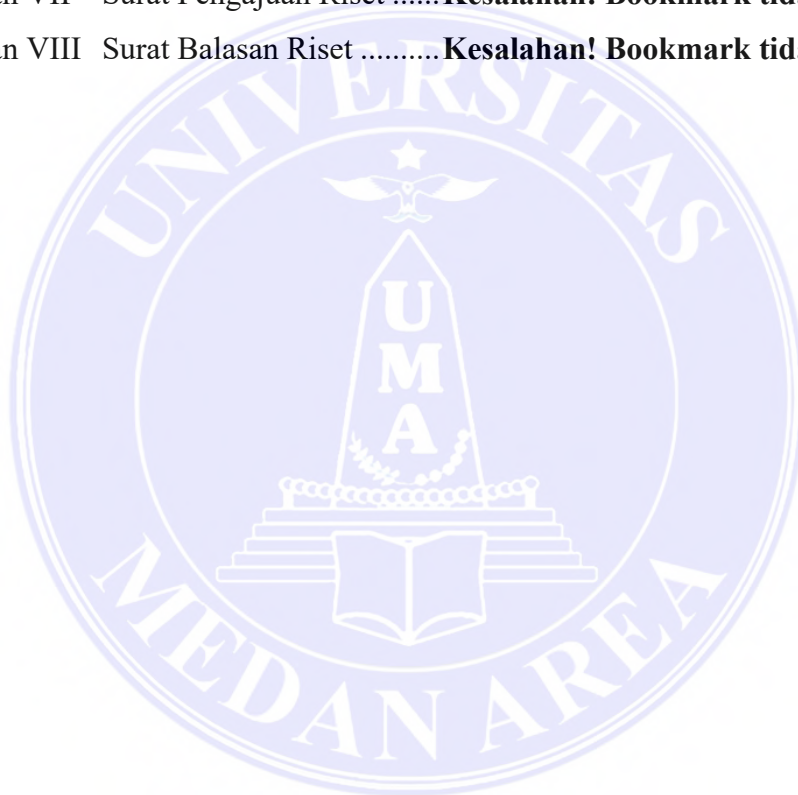
DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Sebelum Uji Validitas.....	36
Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Setelah Uji Validitas	38
Tabel III. Perhitungan Reliabelitas	39
Tabel IV. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	39
Tabel V. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Alat Ukur Penelitian.....	54
Lampiran II	Sebaran Data Penelitian	56
Lampiran III	Validitas Data Penelitian.....	59
Lampiran IV	Reliabilitas Data Penelitian	61
Lampiran V	Normalitas Data Penelitian	69
Lampiran VI	Deskriptif Data Penelitian.....	75
Lampiran VII	Surat Pengajuan Riset	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran VIII	Surat Balasan Riset	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri dan menambah kualitas, mutu, dan bertahan agar dapat bersaing baik di dalam negeri maupun luar negeri demi memperkuat pertahanan perekonomian saat ini. Bekerja merupakan suatu kegiatan manusia yang berbentuk kewajiban yang harus dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan bekerja seseorang dapat memperoleh suatu pengalaman. Kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab ketika bekerja dapat menimbulkan beban kerja pada karyawan tersebut. Ketika karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Tapi, jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja sebagai sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Beban kerja yang sering berdampak dalam kualitas kerja karyawan.

Gambaran beban kerja pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri dilihat salah satu hal utama adalah kondisi tempat kerja yang tidak mendukung, terdapat bau bahan kimia, sisa sisa potongan dan kikisan kayu, dan debu yang berasal dari mesin hingga daerah sekitar penyimpanan kayu. Banyaknya kondisi yang mempengaruhi hal ini tentu saja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal seperti inilah yang termasuk dalam beban kerja.

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerjaan itu dapat diselesaikan maka hal tersebut bukan merupakan beban kerja, akan tetapi jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik maka pekerjaan tersebut merupakan suatu beban kerja. Setiap karyawan juga merasakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan, seperti banyaknya pesanan, kendala dalam alat dan fasilitas, hingga jumlah karyawan yang tidak hadir, sehingga akan berakibat pada kurang fokusnya karyawan pada pekerjaan yang diberikan. Menurut Rodahl (dalam Tarwaka, 2004) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Beban kerja yang diterima karyawan tentunya haruslah sesuai dan seimbang dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan agar keterbatasan masing-masing pekerja dapat disesuaikan ketika menerima beban kerja. Jika karyawan bekerja melebihi batas normal akan mengalami beban kerja. Ketika adanya beban kerja yang

dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat hal ini tentu saja bisa mengakibatkan kebosanan saat menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat berarti terjadi kekurangan tenaga kerja. Jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada bagian HRD:

“Karyawan di PT ini direkrut sesuai dengan bagiannya masing-masing akan tetapi terkadang ketika permintaan produksi sangat besar dan banyak, kami akan menerima karyawan dalam kriteria yang sudah kami tentukan tidak harus yang berpengalaman dibidangnya”. (MA, Juni 2021)

Hal-hal seperti ini tentu saja menjadi hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Apalagi karyawan yang terkena jadwal shift malam, dimana beban kerja mereka semakin meningkat, hal ini dikarenakan terkadang kondisi watt listrik tidak stabil sementara kayu tetap harus di produksi.

Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu: motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi kerja merupakan

salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam mempengaruhi karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerja dengan baik serta dengan memotivasi dapat mengurangi beban kerja yang dirasa karyawan. Pada faktor ini tergambar bahwa karyawan menyelesaikan tugasnya tidak dilandasi keinginan untuk terus bekerja dengan maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan tidak bersemangat dalam menyelesaikan produksi cenderung lama. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada. Sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan akan terhambat untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat tinggi maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara interpersonal:

“Kalau disini apalah yang buat semangat cobak, kerjaan banyak aja, apalagi berat-berat mau semangat pun dah lemas, yang penting selesai kerjaan ya bisa pulang, gitu aja dek” (UI, Januari 2022).

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada

hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2016). Dalam faktor ini karyawan terlihat lesu apalagi ketika menyelesaikan produksi yang banyak, semakin karyawan lesu maka produksi akan semakin lama karena meskipun mereka bekerja dengan mesin, akan tetapi tenaga juga sangat dibutuhkan dalam memasukkan bahan dan menyusun ke dalam mesin cetak.

Karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika mereka diberikan beban kerja yang rendah. Beban kerja merupakan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara interpersonal:

“Saya kerja disini ya memang konsekuensinya kerja beratkan, kalau di kaitkan dengan kepuasan ya, puas-puas jambu la dek, banyak orang yang butuh kerjaan kan y akita bisa disini ya karena memang keterampilan yang buat kita mampu menyelesaikan pekerjaan yang banyak setiap hari” (BC, Januari 2022).

Faktor lain adalah organisasi kerja. Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya. Karyawan yang masuk pada shift pagi memperoleh beban kerja yang rendah dikarenakan jam kerja yang diberlakukan sudah sesuai dengan waktu istirahat dan jam tidur. Karyawan yang masuk pada shift pagi akan pulang pada pukul: 17.00 wib setelah itu mereka mempunyai waktu yang Panjang untuk beristirahat dan menunggu hari besok masuk pada shift pagi jam 08.00 wib. Karyawan yang masuk pada shift malam memiliki waktu istirahat yang hampir sama dengan shift pagi akan tetapi pada shift ini karyawan menghadapi jam istirahat pada siang hari yang membuat fisik menjadi kurang fit, sementara mereka dituntut masuk kerja pada jam 17.00 wib sampai dengan jam 24.00 wib. Karyawan akan tiba dirumah dini hari 00.00 akan tetapi

mereka bisa langsung beristirahat dan menunggu jam kerja keesokan harinya. Sementara itu karyawan yang masuk pada shift malam diwajibkan bekerja produktif di jam istirahat ataupun jam tidur. Karyawan memiliki pola tidur yang kurang baik karena pada jam 00.00 sampai jam 07.00 wib diharapkan standby mengecek alat kerja.

Selain mengikuti jadwal shift kerja yang ada di perusahaan, karyawan juga harus mengikuti jobdesc nya masing-masing untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari perusahaan, seperti pengejaran target. Ada juga jobdesc pada bagian teknisi (mesin), dimana karyawan tersebut setiap harinya dan harus mengecek kondisi mesin tiap menitnya. Apabila terdapat mesin yang rusak, itu yang membuat salah satu pekerjaan atau tuntutan karyawan dibagian produksi menjadi tersendat dan memakan waktu yang cukup lama sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak menjadi stabil.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu melihat terhadap kemampuan karyawan dalam rangka pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Sehingga para karyawannya untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar. Karena dengan adanya tugas kerja yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Faktor terakhir yang mempengaruhi beban kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana

tugas yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri, dan tidak ada seorang pun yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi. Tak jarang pekerjaan yang dilakukan menimbulkan resiko yang berbahaya karena beratnya beban kerja yang mereka tanggung. Beban setiap jenis pekerjaan berbeda-beda tergantung pada jenis dan lama pekerjaannya. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

B. Identifikasi Masalah

Dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana tugas yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Betapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri, dan tidak ada seorang pun yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi. Tak jarang pekerjaan yang dilakukan menimbulkan resiko yang berbahaya karena beratnya beban kerja yang mereka tanggung. Beban setiap jenis pekerjaan berbeda-beda tergantung pada jenis dan lama pekerjaannya. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini mengenai Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Faktor-faktor apa saja yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Faktor Motivasi, Faktor Kepuasan Kerja, Faktor Organisasi kerja, dan Faktor Lingkungan kerja Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan meringankan porsi dan waktu kerja yang berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan bukan sebagai beban.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Menurut Abdullah (2014) karyawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta/bisnis. Wirawan (2001) menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2001), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut: 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 ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Beban kerja dapat dilihat dari secara fisik dan mental. Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu

pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor psikis.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

1) Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.

- b. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Arika (2011) adalah sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas

pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, Lingkungan kerja. Faktor lain adalah Faktor internal Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. Keinginan dan kepuasan).

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban Berlebih Kuantitatif Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber

stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

- b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.
- c. Beban Berlebih Kualitatif Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.
- d. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan

potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2005), terdapat sebelas dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*). Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*).
- b. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*). Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.
- c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*). Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidaktenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.
- d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*). Akibat dari

Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

- e. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.
- f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja.
- g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*). Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan

dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

- i. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*). Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.
- j. Frustrasi (*frustration*). Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.
- k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*). Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja berupa Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Satria, 2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Sauter (dalam Prihatini, 2007) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.
- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.

- e. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

C. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan

pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Selanjutnya Meshkati dalam Tarwaka (2015) mengungkapkan bahwa pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja salah satunya adalah: Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

Adapun penelitian terdahulu memperoleh hasil: Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan beban kerja pada karyawan berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Ada korelasi negatif yang signifikan ($r=0.769$ dengan $\text{sig} < 0.05$) antara variabel kepuasan kerja dengan beban kerja pada karyawan yang latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya yaitu 0.000 dan nilai signifikansinya dibawah/lebih kecil 0.05, ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi beban kerja begitu sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah beban kerjanya. Pada kepuasan kerja memiliki kategori paling banyak pada tingkat rendah dengan kontribusi 56% dan beban kerja paling banyak memiliki kategori tingkat tinggi dengan kontribusi 58% (Zuraida, 2020).

Adapun penelitian selanjutnya: Hasil uji hipotesis statistik secara simultan (uji F) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan nilai R-Square sebesar 50.8% (Sinurat, 2019).

Hasil dari peneliti lainnya Hasil penelitian menunjukkan dari 34 variabel yang diteliti terdapat 10 (sepuluh) faktor yang terbentuk dengan nilai eigenvalue tertinggi dimiliki faktor Lingkungan Kerja Karyawan dengan nilai 10,962 dan Motivasi Karyawan dengan nilai 2,767. Kemudian faktor lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja diteliti kembali untuk dilihat seberapa besar pengaruhnya dan hasilnya

faktor lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 88,7% dan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain (Wulandari, 2019).

Penelitian lainnya: Hasil dari penelitian ini adalah (1) tugas, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. (2) lingkungan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai. (3) organisasi kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja KPPS pada Pemilu 2019 di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai (Harianti, 2019).

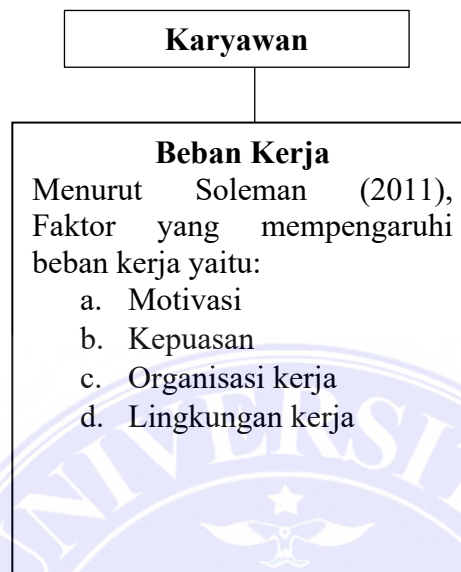
Analisis Perbedaan Beban Kerja Mental, Fisik, Kualitas Tidur ditinjau dari Shift Kerja Supir PO Nusantara (Saputro, 2017). Adapun hasil penelitiannya: Beban kerja fisik, kualitas tidur, dan tingkat kewaspadaan pada shift malam lebih buruk, sementara pada beban kerja mental shift malam lebih baik. Beban kerja mental shift pagi mempunyai rata-rata 78,06 shift malam mempunyai rata-rata 75,36. Dari 12 supir, 4 supir shift pagi dan 1 supir shift malam mengalami beban mental kategori berat. Beban kerja fisik shift pagi mempunyai rata-rata 22,75 shift malam mempunyai rata-rata 27,42. Kualitas tidur shift pagi mempunyai rata-rata 8,58 shift malam mempunyai rata-rata 11,92. Skor PVT shift pagi mempunyai rata-rata 358,08 shift malam mempunyai rata-rata 520,33.

Dengan melihat kejadian diatas terdapat perbedaan kondisi dan masalah dalam setiap shift. Mengacu pada asumsi bahwa beban kerja disebabkan oleh hampir semua

kondisi kerja, berarti kondisi kerja setiap shift yang berbeda dapat mengakibatkan beban kerja yang berbeda pada karyawan.



D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah beban kerja.

B. Definisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Beban Kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja

dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Kepuasan Kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan mendapatkan imbalan/penghargaan

Organisasi Kerja adalah segala yang terbentuk dalam suatu perusahaan seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah 89 Orang Karyawan Bagian Produksi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel sebanyak 89 Orang Karyawan Bagian Produksi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel.

Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik *total sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala Likert, Skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1,

jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan karena instrumen yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran akan menghasilkan validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ maka intrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila

dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor-Faktor yang mempengaruhi beban kerja digunakan uji analisis konfirmatory dengan menggunakan program SPSS.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis descriptive faktor-faktor beban kerja didapatkan bahwa hasil berdasarkan analisis diketahui bahwa kontribusi yang terbesar adalah faktor Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0.915 dan persentase sebesar 78,50%. Disusul dengan faktor Organisasi kerja dengan nilai sebesar 0.906 dengan nilai persentase sebesar 90,60% kemudian faktor yang mempengaruhi beban kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja dengan nilai 0.843 dan nilai persentase sebesar 81,30%, serta yang terkecil adalah Motivasi kerja dengan nilai 0.785 dengan nilai persentase 78,50%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Dalam mengatasi beban kerja peneliti menyarankan kepada subjek penelitian agar lebih mampu manage waktu dengan baik dan membuat deadline kerja sehingga dapat menentukan skala prioritas pekerjaannya setiap hari.

2. Saran Kepada Perusahaan

Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, penambahan jam kerja yang tidak menentu membuat karyawan merasakan beban kerja, hal ini harus

dipertimbangkan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki landasan teori, metode pengumpulan data, teknik sampling dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi beban kerja seperti: tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (persepsi dan kepercayaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rosyid, Harun. 1996. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Aminah Soleman, (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Wight Limit*, Universitas Pattimura, Ambon
- Analisa, Yangs (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Prifitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jaka.
- Azwar S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar S. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cain, B. (2007). A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Hadari Nawawi & Mimi Martini, 1994, “Penelitian Terapan”, Yogyakarta: Gajahmada University.
- Hadi, Sutrisno, 1992, Metodologo Research II Yogyakarta: Andi Offset, 1991
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Irwandi. (2006). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ Dadi Makasar.
- Gilmer, V. H. (1966). Industrial psychology. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.
- Nitisemito, Alex, S, 1983, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Prihatini. (2007). Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan.
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwolo, 1981, *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Setyawati L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta : Amara Books.
- Sritomo Wignjosoebroto, 2000, Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Dalam Ergonomi Studi Gerakan dan Waktu, institute Teknologi Sepuluh November Surabaya.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Tambunan, Rudi M. (2013) *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi kedua, Maestas Publishing, Jakarta.
- Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press. 2015



Lampiran I Alat Ukur Penelitian

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha memberikan ide dan gagasan	SS	S	TS	STS
2.	Semakin tua saya semakin lambat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
3.	Saya sulit meninggalkan pekerjaan karena takut membuat saya tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	SS	S	TS	STS
4.	Saya lama menyelesaikan pekerjaan dibandingkan teman yang lain	SS	S	TS	STS
5.	Saya dinilai memiliki kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak mampu lagi memikirkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Meskipun sedang sakit tidak menjadi halangan dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak dihormati rekan kerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya tetap memiliki kemauan bekerja sama dengan karyawan lain	SS	S	TS	STS
10.	Saya tetap tidak takut apabila berhenti kerja disini	SS	S	TS	STS
11.	Bekerja disini memberikan saya pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan	SS	S	TS	STS
12.	Menjaga mutu pekerjaan bukan didasari dari lamanya saya bekerja	SS	S	TS	STS
13.	Sejak bekerja saya memiliki kemampuan menjaga kinerja	SS	S	TS	STS
14.	Meskipun sudah lama bekerja disini saya tidak mampu menguasai dengan detail bidang pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15.	Semakin lama bekerja saya memiliki pengetahuan mengenai bidang pekerjaan dengan rinci	SS	S	TS	STS
16.	Bekerja disini membuat saya semakin pusing	SS	S	TS	STS
17.	Saya berkontribusi dalam menyumbangkan tenaga pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Saya menyumbangkan tenaga saya apabila diperlukan saja	SS	S	TS	STS
19.	Pengalaman bekerja disini membuat saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Pengalaman bekerja tidak saya dapatkan	SS	S	TS	STS
21.	Saya semangat menyelesaikan pekerjaan rutin secara mandiri	SS	S	TS	STS
22.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan merasa sangat berbahagia bisa bekerja disini	SS	S	TS	STS
24.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

	karena saya bekerja disini				
25.	Saya merasa pekerjaan saya membantu kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
26.	Setiap hari saya merasa pekerjaan saya semakin berat	SS	S	TS	STS
27.	Pekerjaan memberikan arti bagi saya	SS	S	TS	STS
28.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan menerimanya	SS	S	TS	STS
29.	Saya menganggap pekerjaan saya tidak berat	SS	S	TS	STS
30.	Jika ada pekerjaan lain saya akan meninggalkan pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	SS	S	TS	STS
32.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu apabila keadaan darurat	SS	S	TS	STS
33.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
34.	Pekerjaan yang saya kerjakan dituntaskan oleh rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul	SS	S	TS	STS
36.	Saya merasa pekerjaan ini mengganggu segala kondisi saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	SS	S	TS	STS
38.	Apabila ada masalah ataupun hambatan dalam bekerja saya akan menghindarinya	SS	S	TS	STS
39.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	SS	S	TS	STS
40.	Saya tetap meminta untuk selalu masuk pagi setiap hari	SS	S	TS	STS

Lampiran II Sebaran Data Penelitian

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

29	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	
30	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
31	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
32	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2
33	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2
34	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
35	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2		
37	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3		
40	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	
41	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
42	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	
43	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	
44	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
45	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	
46	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
47	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
48	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	
49	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	4	
51	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2		
52	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	
53	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	
54	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	1	
55	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	
57	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
58	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	
59	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3

60	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2			
61	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
62	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2			
63	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2		
64	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
65	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1				
66	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2			
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2				
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2			
69	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2		
70	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1			
71	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
72	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2			
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2			
74	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
75	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2
76	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
77	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2		
78	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2		
79	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2		
80	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3		
81	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2		
82	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2		
83	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
84	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2		
85	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
86	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2		
87	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	
88	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3		
89	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	

Lampiran III Validitas Data Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	23,8764	23,905	,502	,816	valid
VAR00002	23,9213	23,301	,594	,807	valid
VAR00003	23,8876	22,260	,654	,800	valid
VAR00004	23,8876	23,215	,587	,807	valid
VAR00005	23,7753	24,585	,463	,820	valid
VAR00006	23,7303	25,267	,488	,818	valid
VAR00007	23,7865	24,829	,507	,816	valid
VAR00008	23,9438	24,576	,516	,815	valid
VAR00009	23,8876	24,055	,522	,814	valid
VAR00010	23,9551	24,862	,366	,831	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,830	10

reliabel karena $r > 0.7$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00011	22,0337	17,874	,476	,723	valid
VAR00012	21,9775	17,113	,545	,712	valid
VAR00013	22,0674	18,632	,341	,744	valid
VAR00014	22,1011	18,615	,399	,735	valid
VAR00015	22,4045	19,812	,333	,743	valid
VAR00016	22,3146	17,627	,566	,711	valid
VAR00017	22,2360	16,841	,657	,696	valid
VAR00018	22,3596	19,051	,305	,749	valid
VAR00019	22,3034	19,191	,302	,749	valid
VAR00020	22,3708	20,531	,222	,755	tidak valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	10

reliabel karena $r > 0.7$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00021	21,7079	24,141	,570	,849	valid
VAR00022	21,6292	23,918	,546	,851	valid
VAR00023	21,5730	24,293	,520	,853	valid
VAR00024	21,6292	23,600	,695	,839	valid
VAR00025	21,7303	23,176	,641	,842	valid
VAR00026	21,8090	22,906	,639	,842	valid
VAR00027	21,8202	22,649	,652	,841	valid
VAR00028	21,8202	26,649	,236	,873	tidak valid
VAR00029	21,7303	24,017	,591	,847	valid
VAR00030	21,6629	23,317	,629	,844	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	10

reliabel karena $r > 0.7$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00031	21,6966	18,146	,502	,797	valid
VAR00032	21,6966	17,259	,647	,780	valid
VAR00033	21,8764	19,519	,426	,805	valid
VAR00034	21,7303	17,722	,548	,792	valid
VAR00035	21,6629	17,567	,607	,785	valid
VAR00036	21,5393	19,251	,362	,812	valid
VAR00037	21,6067	18,105	,559	,791	valid
VAR00038	21,6966	18,691	,521	,796	valid
VAR00039	21,7303	17,199	,571	,789	valid
VAR00040	21,8764	20,632	,191	,826	tidak valid

Lampiran IV Reliabilitas Data Penelitian

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
/SCALE('motivasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	02-APR-2022 10:49:21
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 /SCALE('motivasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time

[DataSet0]

Scale: motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.8764	23.905	.502	.816
VAR00002	23.9213	23.301	.594	.807
VAR00003	23.8876	22.260	.654	.800
VAR00004	23.8876	23.215	.587	.807
VAR00005	23.7753	24.585	.463	.820
VAR00006	23.7303	25.267	.488	.818
VAR00007	23.7865	24.829	.507	.816
VAR00008	23.9438	24.576	.516	.815
VAR00009	23.8876	24.055	.522	.814
VAR00010	23.9551	24.862	.366	.831

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.5169	29.184	5.40226	10

RELIABILITY

Reliability

Notes

Output Created		02-APR-2022 10:51:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
		/SCALE('Kepuasan') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=SCALE
Resources		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: Kepuasan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	89	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00011	22.0337	17.874	.476	.723
VAR00012	21.9775	17.113	.545	.712
VAR00013	22.0674	18.632	.341	.744
VAR00014	22.1011	18.615	.399	.735
VAR00015	22.4045	19.812	.333	.743
VAR00016	22.3146	17.627	.566	.711
VAR00017	22.2360	16.841	.657	.696
VAR00018	22.3596	19.051	.305	.749
VAR00019	22.3034	19.191	.302	.749
VAR00020	22.3708	20.531	.222	.755

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.6854	22.264	4.71842	10

Reliability

Notes

Output Created		02-APR-2022 10:53:47
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
		/SCALE('organisasi kerja') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=SCALE
Resources		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: organisasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00021	21.7079	24.141	.570	.849
VAR00022	21.6292	23.918	.546	.851
VAR00023	21.5730	24.293	.520	.853
VAR00024	21.6292	23.600	.695	.839
VAR00025	21.7303	23.176	.641	.842
VAR00026	21.8090	22.906	.639	.842
VAR00027	21.8202	22.649	.652	.841
VAR00028	21.8202	26.649	.236	.873
VAR00029	21.7303	24.017	.591	.847
VAR00030	21.6629	23.317	.629	.844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.1236	29.019	5.38690	10

Notes

Output Created		02-APR-2022 10:56:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		VAR00036 VAR00037
		VAR00038 VAR00039
		VAR00040
Resources		/SCALE('Lingkungan kerja')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet0]

Scale: Lingkungan kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00031	21.6966	18.146	.502	.797
VAR00032	21.6966	17.259	.647	.780
VAR00033	21.8764	19.519	.426	.805
VAR00034	21.7303	17.722	.548	.792
VAR00035	21.6629	17.567	.607	.785
VAR00036	21.5393	19.251	.362	.812
VAR00037	21.6067	18.105	.559	.791
VAR00038	21.6966	18.691	.521	.796
VAR00039	21.7303	17.199	.571	.789
VAR00040	21.8764	20.632	.191	.826

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.1236	22.269	4.71897	10

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

Lampiran V Normalitas Data Penelitian

NPar Tests

Notes

Output Created		02-APR-2022 11:03:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=f1 f2 f3 f4
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	kepuasan	organisasi kerja	lingkungan kerja
N		89	89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.5169	22.3708	21.8202	21.8764
	Std. Deviation	5.40226	4.53116	5.16228	4.54228
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.131	.121	.118
	Positive	.102	.131	.121	.118
	Negative	-.066	-.094	-.060	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.963	1.237	1.141	1.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.312	.094	.148	.165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore**Notes**

Output Created		02-APR-2022 11:04:18
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. EXAMINE VARIABLES=f1 f2 f3 f4 /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01.92 00:00:01.56

Case Processing Summary

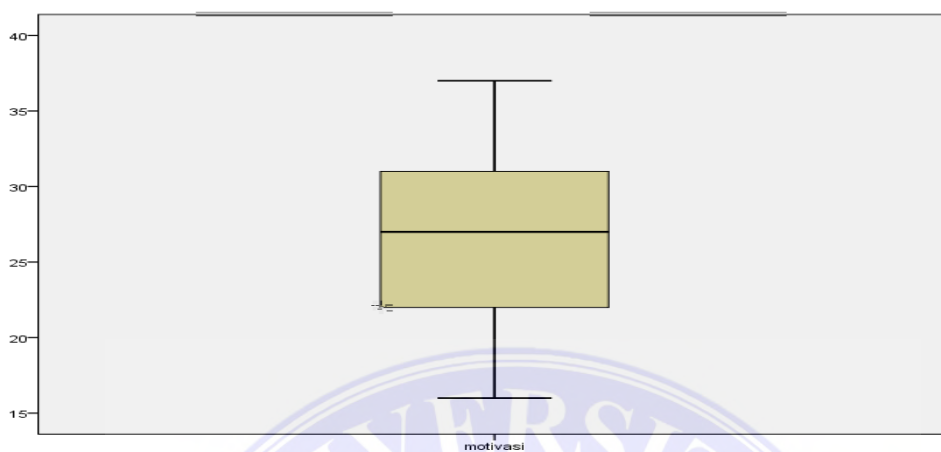
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
kepuasan	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
organisasi kerja	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%
lingkungan kerja	89	100.0%	0	0.0%	89	100.0%

Descriptives

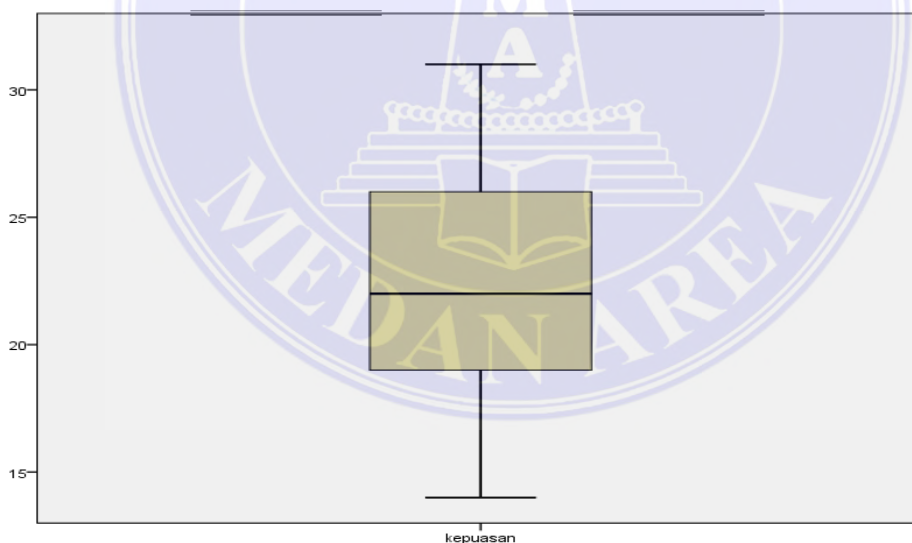
		Statistic	Std. Error
motivasi	Mean	26.5169	.57264
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	25.3789	
	Upper Bound	27.6549	
	5% Trimmed Mean	26.4632	
	Median	27.0000	
	Variance	29.184	
	Std. Deviation	5.40226	
	Minimum	16.00	
	Maximum	37.00	
	Range	21.00	
	Interquartile Range	9.00	
	Skewness	.068	.255
kepuasan	Kurtosis	-.959	.506
	Mean	22.3708	.48030
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	21.4163	
	Upper Bound	23.3253	

organisasi kerja	5% Trimmed Mean	22.3383	
	Median	22.0000	
	Variance	20.531	
	Std. Deviation	4.53116	
	Minimum	14.00	
	Maximum	31.00	
	Range	17.00	
	Interquartile Range	7.50	
	Skewness	.234	.255
	Kurtosis	-1.089	.506
	Mean	21.8202	.54720
	95% Confidence Interval for Lower Bound	20.7328	
	Mean Upper Bound	22.9077	
	5% Trimmed Mean	21.6142	
	Median	22.0000	
	Variance	26.649	
	Std. Deviation	5.16228	
lingkungan kerja	Minimum	13.00	
	Maximum	36.00	
	Range	23.00	
	Interquartile Range	6.00	
	Skewness	.624	.255
	Kurtosis	-.154	.506
	Mean	21.8764	.48148
	95% Confidence Interval for Lower Bound	20.9196	
	Mean Upper Bound	22.8332	
	5% Trimmed Mean	21.6642	
	Median	21.0000	
	Variance	20.632	
	Std. Deviation	4.54228	
	Minimum	14.00	
	Maximum	34.00	
	Range	20.00	
	Interquartile Range	5.00	
	Skewness	.712	.255
	Kurtosis	.265	.506

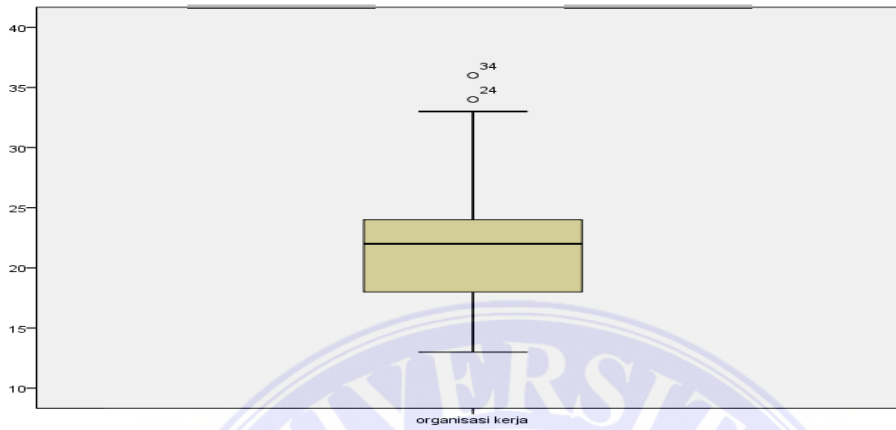
motivasi



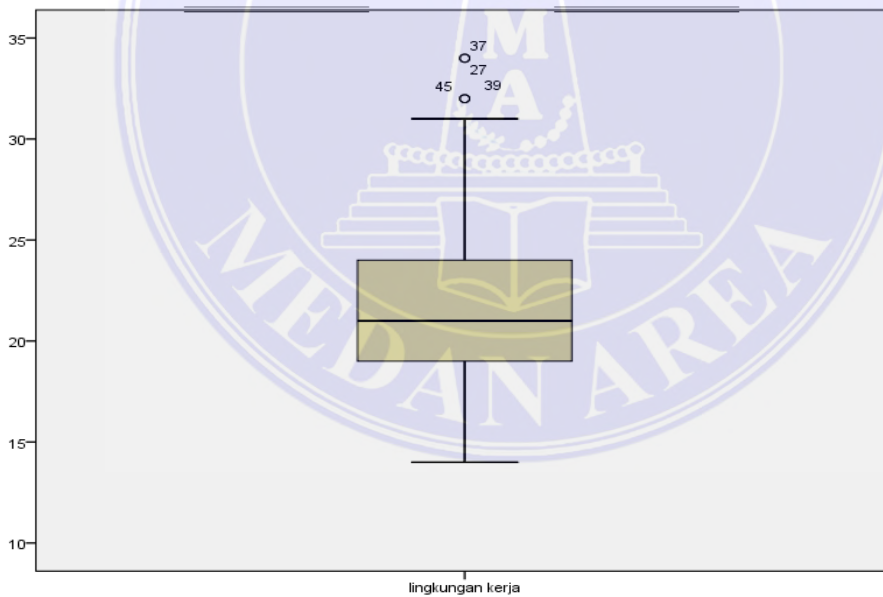
kepuasan



organisasi kerja



lingkungan kerja



Lampiran VI Deskriptif Data Penelitian

Frequencies

Notes		
Output Created		02-APR-2022 11:56:49
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet2]

Statistics					
		motivasi kerja	kepuasan kerja	organisasi kerja	lingkungan kerja
N	Valid	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

motivasi kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	9	10.1	10.1	10.1
Valid sedang	56	62.9	62.9	73.0
Valid tinggi	24	27.0	27.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

kepuasan kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	12	13.5	13.5	13.5
Valid sedang	61	68.5	68.5	82.0
Valid tinggi	16	18.0	18.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

organisasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	17	19.1	19.1	19.1
sedang	57	64.0	64.0	83.1
tinggi	15	16.9	16.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

lingkungan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	15	16.9	16.9	16.9
sedang	63	70.8	70.8	87.6
tinggi	11	12.4	12.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Factor Analysis**Notes**

Output Created		02-APR-2022 11:05:23
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 89
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing. LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 f4 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 /PRINT INITIAL SIG DET KMO AIC EXTRACTION ROTATION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time Elapsed Time Maximum Memory Required	00:00:00.03 00:00:00.03 2872 (2.805K) bytes

[DataSet1]

Correlation Matrix^a

	motivasi	kepuasan	organisasi kerja	lingkungan kerja
Sig. (1-tailed)				
motivasi		.000	.000	.000
kepuasan	.000		.000	.000
organisasi kerja	.000	.000		.000
lingkungan kerja	.000	.000	.000	

a. Determinant = .080

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.757
Approx. Chi-Square	217.023
Bartlett's Test of Sphericity df	6
Sig.	.000

Anti-image Matrices

		motivasi	kepuasan	organisasi kerja	lingkungan kerja
Anti-image Covariance	motivasi	.530	-.165	.032	-.091
	kepuasan	-.165	.259	-.163	-.010
	organisasi kerja	.032	-.163	.258	-.157
	lingkungan kerja	-.091	-.010	-.157	.441
Anti-image Correlation	motivasi	.811 ^a	-.446	.086	-.189
	kepuasan	-.446	.721 ^a	-.630	-.028
	organisasi kerja	.086	-.630	.709 ^a	-.465
	lingkungan kerja	-.189	-.028	-.465	.831 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
motivasi	1.000	.617
kepuasan	1.000	.837
organisasi kerja	1.000	.821
lingkungan kerja	1.000	.711

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.985	74.632	74.632	2.985	74.632	74.632
2	.520	13.004	87.637			
3	.346	8.652	96.289			
4	.148	3.711	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
motivasi	.785
kepuasan	.915
organisasi kerja	.906
lingkungan kerja	.843

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN 7 SURAT PENGAJUAN RISET



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 6/FPSI/01.10/1/2022 4 Januari 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Tanjung Timberindo Industri
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Sarah Nasution
NPM : 178600126
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Tanjung Timberindo Industri, Jl. Lintas Sumatera Buntu Bedimbar Tj. Morawa Kab. Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Pauli Almita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

LAMPIRAN 8 SURAT BALASAN RISET

