



**PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARMA
ANUGRAH ABADI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DEDY SUHENDRI

1715310451

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEDY SUHENDRI
NPM : 1715310451
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ARMA ANUGRAH ABADI KOTA MEDAN

MEDAN, 8 JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DEDY SUHENDRI
NPM : 1715310451
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ARMA ANUGRAH ABADI KOTA MEDAN

MEDAN, 8 JULI 2021

KETUA

(AHMAD ASWAN WARURU, S.E., M.SM)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si, CHCM, CPHCM)

ANGGOTA-IV

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DEDY SUHENDRI
NPM : 1715310451
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT
ARMA ANUGRAH ABADI KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 8 Juli 2021



(Deay Sunendri)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedy Suhendri
NPM : 1715310451
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 8 Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Dedy Suhendri)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEDY SUHENDRI
NPM : 1715310451
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ARMA ANUGRAH ABADI Kota Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|---------------|-------------------|-----------|------------|
| 23 Maret 2021 | Acc sempro | Disetujui | |
| 26 Juni 2021 | Acc meja hijau | Disetujui | |

Medan, 29 September 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEDY SUHENDRI
NPM : 1715310451
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ARMA ANUGRAH ABADI Kota Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|---------------|-----------------------|-----------|------------|
| 16 Maret 2021 | acc sempro | Disetujui | |
| 26 Juni 2021 | ACC SIDANG MEJA HIJAU | Disetujui | |

Medan, 29 September 2021
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Tenggan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DEDY SUHENDRI
 Tempat/Tgl. Lahir : Telaga Jernih / 27 Desember 1996
 Nama Orang Tua : PAINO
 No. P. M : 1715310451
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082276376226
 Alamat : TELAGA JERNIH blok n

Ditang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja di Lembar Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ARMA ANUGRAH ABADI Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medatline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DEDY SUHENDRI
 1715310451

Catatan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



| | | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|
| No. Dokumen : PM-UJMA-06-02 | Revisi : 00 | Tgl Eff : 23 Jan 2019 |
|-----------------------------|-------------|-----------------------|



Report file name: originaly report 28 6 2021 14:48:15 - DEDY SUHENDRI_1715310451_Manajemen.docx.html
Report location: C:\Users\Adnan\Documents\Plagiarism Detector report\originaly report 28 6 2021 14:48:15 - DEDY SUHENDRI_1715310451_Manajemen.docx.html

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/28/2021 2:48:12 PM

DEDY SUHENDRI_1715310451_Manajemen.docx licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

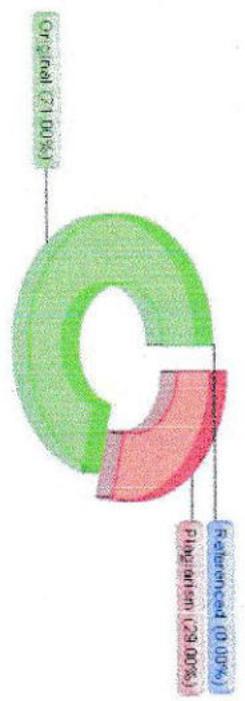
Comparison Method: Rewrite

Check Type: Internet Check



Distilled document body analysis

percentage chart



Distribution graph



Total sources of plagiarism: 39



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4489/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DEDY SUHENDRI

: 1715310451

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 29 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

versi : 01

Efektif : 04 Juni 2015



Acc
Dikel. luf
DRA 25/8/21

Acc
Jitfa luf
Dew l.N.P.
25/8/21

**PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ARMA
ANUGRAH ABADI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DEDY SUHENDRI
1715310451

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DEDY SUHENDRI
Tempat/Tgl. Lahir : Telaga Jernih / 27 Desember 1996
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310451
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 149 SKS, IPK 3.58
Nomor Hp : 082276376226
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 08 November 2021

Pemohon,

(Dedy Suhendri)

Tanggal : 09 november 2021
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal : 09 november 2021
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, SE.,MSi)

Tanggal : 09 november 2021
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M)

Tanggal : 09 november 2021
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Panca Budi
Fakultas : Sosial & Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : DEBY SUHENDRI
Jurusan / Program Studi : manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017 / 1715310451
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : pengaruh insentif, Fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ARMA Anugerah abadi kota medan.

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|------------|--|-------|------------|
| 3/21 13 | Perbaiki Devisi Operasional diambil dari kasibuan | | |
| 3/21 13 | Selanjutnya salah satu praktik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah insentif sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Gibson (2013: 81) | | |
| 3/21 13 | Kesimpulan. Acc Sempro 13/3/21 | | |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Panca budi
Fakultas : Sosial & Sains
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE, MM
Nama Mahasiswa : DEDY SUHENDRI
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017 / 1715310451
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ARMA ANUGRAH Abadi kota medan.

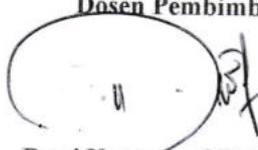
| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------|---|-------------|------------|
| 16/3/21 | Bab 1 Perbaiki tanda kutip nya sebaiknya langsung saja. | [Signature] | |
| 16/3/21 | Bab 2 rapikan di dalam penulisan dan indikator | [Signature] | |
| 16/3/21 | Gurubem 1. Lan... 2. Pflol 3. Surca E. [Signature] | [Signature] | |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II



Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PANCA BUDI
Fakultas : Sosial dan Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal ahmad, SE, M.Si
Nama Mahasiswa : DEOY SUHENDRI
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017 / 1715310451
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh insentif, fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT ARMA ANUGRAH ABADI Kota Medan.

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------|--|-------|------------|
| 1. | Identifikasi masalah sebutkan non finansial | | |
| 2. | Operasional Variable Indikator X2 | | |
| 3. | Rumus tabel 4.29 uji parsial | | |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,025, t_{hitung} sebesar 0,274 dan signifikan 0,785. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,686, t_{hitung} sebesar 8,527 dan signifikan 0,000. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,211, t_{hitung} sebesar 2,939 dan signifikan 0,005. Insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan F_{hitung} sebesar 75,124 dan signifikan 0,000.

Kata Kunci : Insentif, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether incentives, work facilities and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Arma Anugrah Abadi Medan City. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 54 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that incentives partially have a positive and insignificant effect on job satisfaction of employees of PT Arma Anugrah Abadi Medan City, with a regression value of 0.025, tcount of 0.274 and significant of 0.785. Work facilities partially have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Arma Anugrah Abadi Medan City, with a regression value of 0.686, tcount of 8.527 and significant of 0.000. Partial workload has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Arma Anugrah Abadi Medan City, with a regression value of 0.211, tcount of 2.939 and significant of 0.005. Incentives, work facilities and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Arma Anugrah Abadi Medan City, with Fcount of 75.124 and significant 0.000.

Keywords : Incentives, Work Facilities, Workload and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 8 Juli 2021
Penulis

Dedy Suhendri
1715310451

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori..... | 10 |
| 1. Kepuasan Kerja..... | 10 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 10 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 11 |
| c. Komponen Kepuasan Kerja | 13 |
| d. Indikator Kepuasan Kerja | 14 |
| 2. Insentif..... | 15 |
| a. Pengertian Insentif | 15 |
| b. Tujuan Insentif | 16 |
| c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif . | 17 |
| d. Penggolongan Insentif..... | 20 |
| e. Indikator Insentif..... | 21 |
| 3. Fasilitas Kerja..... | 23 |
| a. Pengertian Fasilitas Kerja | 23 |
| b. Fungsi Fasilitas Kerja..... | 24 |
| c. Indikator Fasilitas Kerja..... | 26 |
| 4. Beban Kerja..... | 28 |
| a. Pengertian Beban Kerja..... | 28 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .. | 29 |
| c. Dampak Beban Kerja | 30 |
| d. Mengendalikan Beban Kerja..... | 32 |
| e. Indikator Beban Kerja..... | 33 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 34 |
| C. Kerangka Konseptual | 36 |
| D. Hipotesis..... | 39 |

| | | |
|----------------|---|----|
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | A. Pendekatan Penelitian | 40 |
| | B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 40 |
| | C. Definisi Operasional Variabel..... | 41 |
| | D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data | 43 |
| | E. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| | F. Teknik Analisis Data..... | 44 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Hasil Penelitian | 51 |
| | 1. Deskripsi Objek Penelitian..... | 51 |
| | 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 52 |
| | 3. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 55 |
| | 4. Deskripsi Variabel Penelitian..... | 56 |
| | 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 71 |
| | 6. Pengujian Asumsi Klasik | 76 |
| | 7. Regresi Linier Berganda | 80 |
| | 8. Uji Hipotesis..... | 81 |
| | B. Pembahasan..... | 85 |
| | 1. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja | 85 |
| | 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 86 |
| | 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 87 |
| | 4. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 88 |
| | | |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 90 |
| | B. Saran..... | 90 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|------------|---|----------------|
| Tabel 1.1 | Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 2 |
| Tabel 1.2 | Hasil Pra Survei Mengenai Insentif PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 3 |
| Tabel 1.3 | Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 4 |
| Tabel 1.4 | Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 5 |
| Tabel 2.1 | Daftar Penelitian Sebelumnya..... | 34 |
| Tabel 3.1 | Skedul Proses Penelitian | 40 |
| Tabel 3.2 | Operasionalisasi Variabel..... | 41 |
| Tabel 3.3 | Sampel Penelitian..... | 43 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 55 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 56 |
| Tabel 4.5 | Kriteria Penilaian Pernyataan Responden | 57 |
| Tabel 4.6 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Finansial (X _{1.1})..... | 57 |
| Tabel 4.7 | Lanjutan Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Finansial (X _{1.1})..... | 58 |
| Tabel 4.8 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Non Finansial (X _{1.2})..... | 59 |
| Tabel 4.9 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Pendidikan (X _{2.1})..... | 61 |
| Tabel 4.10 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kesehatan (X _{2.2})..... | 62 |
| Tabel 4.11 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Peralatan Kantor (X _{2.3}) | 63 |
| Tabel 4.12 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X _{3.1}) ... | 65 |
| Tabel 4.13 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X _{3.2})..... | 66 |
| Tabel 4.14 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis (X _{3.3})..... | 67 |
| Tabel 4.15 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (Y ₁)..... | 68 |
| Tabel 4.16 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi (Y ₂)..... | 69 |
| Tabel 4.17 | Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (Y ₃)..... | 70 |
| Tabel 4.18 | Uji Validitas X ₁ (Budaya Perusahaan)..... | 71 |
| Tabel 4.19 | Uji Validitas X ₂ (Penghargaan)..... | 71 |
| Tabel 4.20 | Uji Validitas X ₃ (Kepemimpinan)..... | 72 |
| Tabel 4.21 | Uji Validitas Y (Loyalitas Karyawan) | 72 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.22 | Uji Reliabilitas X_1 (Budaya Perusahaan) | 73 |
| Tabel 4.23 | Uji Reliabilitas X_2 (Penghargaan) | 75 |
| Tabel 4.24 | Uji Reliabilitas X_3 (Kepemimpinan) | 75 |
| Tabel 4.25 | Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Karyawan) | 75 |
| Tabel 4.26 | Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 77 |
| Tabel 4.27 | Uji Multikolinearitas | 78 |
| Tabel 4.28 | Regresi Linier Berganda | 80 |
| Tabel 4.29 | Uji Simultan | 81 |
| Tabel 4.30 | Uji Parsial | 83 |
| Tabel 4.31 | Uji Determinasi | 84 |
| Tabel 4.32 | Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 38 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan | 53 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 76 |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas | 76 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pegawai dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau

pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan insentif, fasilitas kerja dan beban kerja, terutama pada perusahaan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|--------------|---|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. | 13 | 24,08% | 41 | 75,92% | 54 | 100% |
| 2 | Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja. | 15 | 27,78% | 39 | 72,22% | 54 | 100% |
| 3 | Karyawan dapat membangun kinerja tim kerja. | 17 | 31,58% | 37 | 68,42% | 54 | 100% |
| Total | | | 27,81% | | 72,18% | | 100% |

Sumber: PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dimana karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Karyawan belum memiliki kemampuan dalam bekerja. Karyawan belum dapat membangun kinerja tim kerja.

Menurut Hasibuan (2013:151), Insentif merupakan faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Keterampilan individu sendiri tidak cukup untuk membiarkan mereka bekerja dengan produktivitas yang tinggi kecuali ada sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Insentif

dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah insentif pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Insentif PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|--------------|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan mendapatkan insentif finansial sesuai dengan kinerjanya. | 19 | 26,32% | 35 | 73,68% | 54 | 100% |
| 2 | Karyawan mendapatkan insentif non finansial sesuai dengan kinerjanya | 17 | 31,58% | 37 | 68,42% | 54 | 100% |
| Total | | | 28,95% | | 71,05% | | 100% |

Sumber: PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan insentif PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dimana karyawan belum mendapatkan insentif finansial sesuai dengan kinerjanya dan karyawan belum mendapatkan insentif non finansial sesuai dengan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:27), adanya interaksi yang baik antarkaryawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi perasaan puas karyawan terhadap fasilitas kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah fasilitas kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|--------------|---|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan. | 15 | 27,78% | 39 | 72,22% | 54 | 100% |
| 2 | Karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan. | 13 | 24,08% | 41 | 75,92% | 54 | 100% |
| 3 | Karyawan mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang lengkap. | 16 | 29,63% | 38 | 70,37% | 54 | 100% |
| Total | | | 27,16% | | 72,83% | | 100% |

Sumber: PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan fasilitas kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dimana karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan, karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan dan karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor dengan lengkap.

Menurut Krietner (2015:71), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. 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. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan

variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Maka adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Berdasarkan pra survei terdapat masalah beban kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Beban Kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

| No | Pernyataan | Ya | | Tidak | | Total | |
|--------------|--|-------|--------|-------|--------|-------|------|
| | | Orang | (%) | Orang | (%) | Orang | (%) |
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu. | 14 | 25,93% | 40 | 74,07% | 54 | 100% |
| 2 | Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya. | 16 | 29,63% | 38 | 70,37% | 54 | 100% |
| 3 | Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja. | 39 | 72,22% | 15 | 27,78% | 54 | 100% |
| Total | | | 42,59% | | 57,40% | | 100% |

Sumber: PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan beban kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dimana karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan kurang bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan karyawan tidak selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.
- b. Karyawan belum memiliki kemampuan dalam bekerja.
- c. Karyawan belum dapat membangun kinerja tim kerja
- d. Karyawan belum mendapatkan insentif finansial seperti kurangnya pemberian bonus.
- e. Karyawan belum mendapatkan insentif non finansial seperti kurangnya pemberian pujian dari pimpinan.
- f. Karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dalam hal meningkatkan kemampuan karyawan.
- g. Karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan seperti tunjangan kesehatan.
- h. Karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor seperti penambahan meja, kursi dan lemari kantor.
- i. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
- j. Karyawan kurang bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya.
- k. Karyawan tidak selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian penjual atau *sales* PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, tidak termasuk pimpinan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan?
4. Apakah insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai kemampuan kerja, motivasi dan situasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti berikutnya
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Pangarso (2016), yang berjudul: pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu fasilitas kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu insentif, fasilitas kerja dan beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 56 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 54 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. Dirgantara Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Hasibuan (2013:53) kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor,

kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental.

2) Insentif

Insentif tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkan secara massal.

3) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan.

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena

kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

6) Fasilitas

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

7) Beban Kerja

Sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Kreitner (2015:273), banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah insentif, fasilitas kerja dan beban kerja.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:55) komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi

kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013:55), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Menurut Kreitner (2015:273), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Insetif

a. Pengertian Insetif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa insetif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Kompensasi dan insetif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insetif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Rivai (2015:384) berpendapat bahwa insetif adalah “bentuk pembayaran yang terkaikan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2013:118), mengemukakan bahwa Insetif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkuprawira (2013:89), mengemukakan bahwa Insetif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif dalam penelitian ini ialah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Tujuan Insentif

Menurut Hasibuan (2013:120), Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut Sarwoto (2014:155), pada prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan. Tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

- 1) Bagi Perusahaan:
 - a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyallitasnya tinggi terhadap perusahaan.
 - b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan meningkat.

2) Bagi Karyawan:

a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok

b) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2013:131), Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada

kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan dengan cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang lebih tinggi, sehingga mungkin sekali karyawan muda (*junior*) yang kemampuannya tinggi akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat membuat karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan: Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan yang memegang jabatan tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut. Kelayakan: Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif yang diberikan perusahaan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan yang diketahui akibat ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang diberikan.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

d. Penggolongan Insentif

Menurut Rivai (2015:387) terdapat dua macam penggolongan insentif, yaitu:

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per *-output* dan upah per waktu.

2) Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

- a) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- b) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.
- c) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata – rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

e. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2013:121) terdapat beberapa indikator insentif, yaitu sebagai berikut:

1) Insentif finansial

Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik

c) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup

pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d) Jaminan social

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial adalah seperti; pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit, biaya pindah.

2) Insentif Non Finansial

Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Kedua bentuk insentif tersebut sama pentingnya dan lazimnya kedua insentif tersebut digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan karyawan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator insentif di dalam penelitian ini adalah insentif finansial dan non finansial.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut Hasibuan (2013:155), fasilitas kerja adalah Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Manullang (2014:32), Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Panggabean (2014:65) mengemukakan fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Fasilitas ini sangat sulit didefinisikan karena:

- 1) Sifatnya tidak bisa diukur, sifatnya lebih berorientasi kepada perasaan orang lain terhadap fasilitas yang diberikan.
- 2) Kita bisa menjualnya, tapi tidak memberikan sampel dari fasilitas itu kepada pihak lain untuk dibawa dan diperhatikan kepada pihak lain untuk dibawa dan diperlihatkan kepada orang lain.
- 3) Setelah fasilitas diberikan, orang lain mungkin merasa mendapatkan fasilitas yang sesuai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

- 4) Sulit untuk di standarisasi

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dalam penelitian ini ialah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

b. Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Mathis (2013:158), fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaiknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan

bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Fasilitas kerja biasanya berhubungan langsung dengan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja juga harus dirawat dengan baik. Robbins (2014:193), menyatakan bahwa tempat kerja bisa dianggap sehat kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat kondisi kurang baik di tempat kerja. Fasilitas yang disediakan oleh suatu perusahaan antara lain:

1) Suhu dan pertukaran udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja dari para karyawan. Oleh karena itulah, ventilasi harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas sehingga menimbulkan pertukaran udara yang baik yang dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dan luas ruangan dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan gairah kerja dapat pula ditingkatkan.

2) Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang penyebarannya merata di seluruh tempat kerja. Beberapa keuntungan dari adanya penerangan yang baik adalah mempertinggi gairah kerja, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, memudahkan pengamatan

dan pengawasan serta mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan.

3) Penggunaan warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Warna yang dipergunakan dalam ruang kerja ini erat hubungannya dengan sistem penerangan dalam ruang kerja terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan atap sebagai pembaur sinar. Pembauran dan pemantulan sinar kembali akan sangat dipengaruhi oleh warna yang digunakan dalam ruang kerja tersebut.

4) Tata ruang gerak

Tata ruang gerak adalah pengorganisasian atas penataan ruang kerja yang layak dan didukung dengan desain yang fungsional. Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak sangat perlu diperhatikan. Ruang gerak yang terlalu sempit akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

5) Kebersihan

Kebersihan adalah tempat kerja yang bersih yang dapat menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat para karyawan.

6) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah alat-alat yang berada di tempat kerja yang dapat digunakan untuk menambah kinerja karyawan yang optimal.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Hasibuan (2013:162), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca

2) Fasilitas Kesehatan

Pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Fasilitas Peralatan Kantor

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *foto copy*, printer, dan alat hitung lainnya).

Menurut Robbins (2014:195), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

c) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator fasilitas kerja di dalam penelitian ini adalah fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan dan fasilitas peralatan kantor.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2013:71) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Munandar (2013:385), 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 Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Hariandja (2013:67), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Hariandja, 2013). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kartika (2013:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, 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

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Krietner (2015:71) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada Pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:391), Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara :

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien.
- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2013:393), indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk pekerjaannya yang ada di perusahaan.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di perusahaan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:79), indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.

3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil penelitian |
|-----------|-----------------|---|---|-------------------|--------------------------|--|
| 1 | Pangarso (2016) | Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. | Fasilitas Kerja (X) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | Paijan (2019) | Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). | Beban Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂), | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Berganda | Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. |
| 3 | Sari (2015) | Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). | Insentif (X) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 4 | Haedar (2015) | Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan | Fasilitas Kerja (X) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan |

| | | | | | | |
|---|-----------------|---|---|----------------|--------------------------|--|
| | | Pada PT. Hadji Kalla Palopo. | | | | kerja. |
| 5 | Budianto (2015) | Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. | Fasilitas Kerja (X) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 6 | Pangestu (2017) | Pengaruh Fasilitas Kerja dan insentif Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). | Fasilitas Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. |
| 7 | Riyanto (2017) | <i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i> | Motivasi (X ₁) Fasilitas Kerja (X ₂) | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 8 | Ingsiyah (2018) | Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah | Fasilitas Kerja | Kepuasan Kerja | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

Sumber : Diolah Penulis, 2021.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:151), Insentif faktor pendorong eksternal yang mendorong motif yang positif, mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras. Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien. Menurut Hasibuan (2013:155), mendefinisikan insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:27), Adanya interaksi yang baik antar karyawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi perasaan puas karyawan terhadap fasilitas kerjanya.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

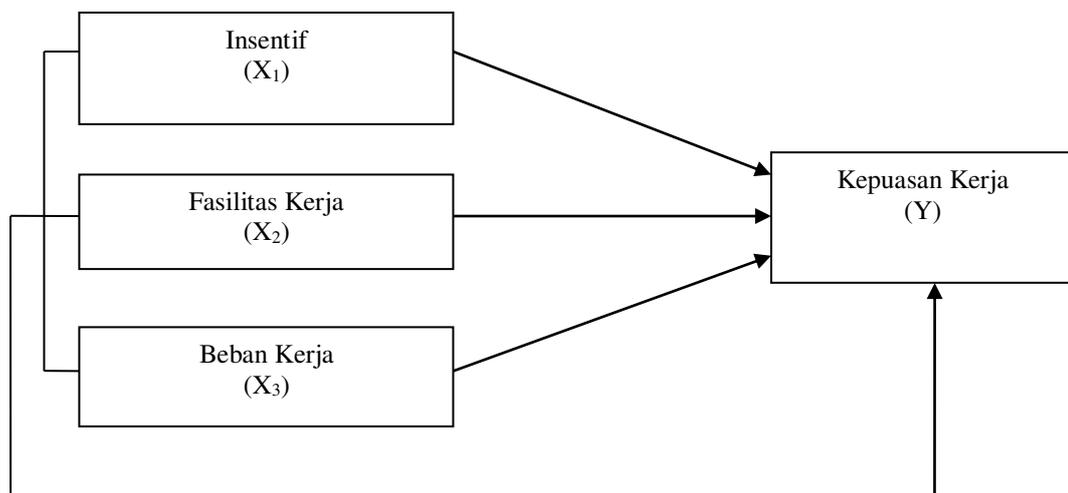
Menurut Krietner (2015:71), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel produktivitas dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Maka adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

4. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Krietner (2015:43), Pentingnya insentif berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Keterampilan individu sendiri tidak cukup untuk membiarkan mereka bekerja dengan produktivitas yang tinggi kecuali ada sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi,

maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. insentif sebagai godaan eksternal dan faktor pendorong yang menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih keras; mereka diberikan insentif karena kinerja mereka sangat baik sehingga karyawan akan bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih efektif ketika ia merasa puas pada perusahaan. Kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, dan rumusan masalah maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara yaitu berikut ini :

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
4. Insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, Jl. Panglima Denai, Amplas, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20229.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

| No | Aktivitas | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|------------|---|---|----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|
| | | April 2021 | | | Mei 2021 | | | Juni 2021 | | | Juli 2021 | | |
| 1 | Riset awal/Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | |
| 4 | Perbaikan Acc Proposal | | | | | | | | ■ | ■ | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | ■ | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | ■ |
| 8 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel insentif (X_1), fasilitas kerja (X_2), beban kerja (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Deskripsi | Pengukuran |
|--------------------|--|--|--|--------------|
| Insentif (X_1) | Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2013:118) | 1. Insentif finansial 2. Insentif non finansial (Hasibuan, 2013:121) | 1. Insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. 2. Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan | Skala likert |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|--------------|
| | | | Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja. | |
| Fasilitas Kerja (X ₂) | Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. (Hasibuan, 2013:155). | 1. Fasilitas pendidikan. 2. Fasilitas kesehatan. 3. Fasilitas peralatan kantor. (Hasibuan, 2013:162) | 1. Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. 2. Pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya. 3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). | Skala likert |
| Beban Kerja (X ₃) | Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. (Hasibuan, 2013:71). | 1. Beban waktu. 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis. (Hasibuan, 2013:79) | 1. Menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan. 2. Berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap. 3. Menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi. | Skala likert |
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Hasibuan, 2013:53). | 1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Hasibuan, 2013:55) | 1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social. | Skala likert |

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:67), Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjual atau *sales* PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan sebanyak 56 karyawan, tidak termasuk komisaris dan direktur utama.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:68), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *random sampling* apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54 responden.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

| No | Bagian | Jumlah Karyawan |
|--------------|----------------------|-----------------|
| 1 | Wakil Direktur | 1 |
| 2 | Manager Administrasi | 1 |
| 3 | Staff Administrasi | 6 |
| 4 | Store Manager | 6 |
| 5 | Manager Keuangan | 1 |
| 6 | Staff Keuangan | 6 |
| 7 | Manager Teknis | 1 |
| 8 | Staff Teknis | 6 |
| 9 | Sales | 26 |
| Total | | 54 |

Sumber : PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

3. Jenis Data

Jenis data di dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi dengan atasan, karyawan serta dari hasil kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket / *quisioner* yaitu kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk questioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus di atas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114), Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014 : 115), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan

kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014 : 115), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta

tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Insentif (*Independent Variabel*)

X_2 = Fasilitas Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dengan menggunakan tabel R^2 .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan adalah suatu usaha yang bergerak dalam bidang usaha dagang kuliner bakery dan cake. PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan memproduksi berbagai jenis-jenis roti. Aroma Bakery dan Cake Shop Medan memiliki toko-toko sendiri yang menjual hasil produksi perusahaan. Namun, Aroma Bakery dan Cake Shop Medan juga memproduksi roti-roti yang dipesan oleh toko roti sebagai penjual roti eceran yang ada di seluruh kota Medan. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 13 maret 2013. Sampai saat ini PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan sudah memiliki sebanyak 17 toko yang tersebar di Kota Medan.

Menurut Pak Hermawan Sutanto selaku pemilik perusahaan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan memiliki keinginan membuka usaha ini awalnya karena memperhatikan semakin pesatnya perkembangan bisnis dalam dunia bakery, sehingga beliau mencoba untuk berusaha dibidang ini. Perusahaan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan ini mendapat surat izin di hadapan Nur Hamdani Hasibuan, Sarjana Hukum, Notaris kota tingkat II Medan dengan nomor SIUP 43/CV/2002/PN_STB.

b. Visi dan Misi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

1) Visi

Menyediakan produk roti yang yang berkualitas tinggi namun dengan harga yang terjangkau yang bersaing serta memberikan pelayanan terhadap konsumen yang memuaskan.

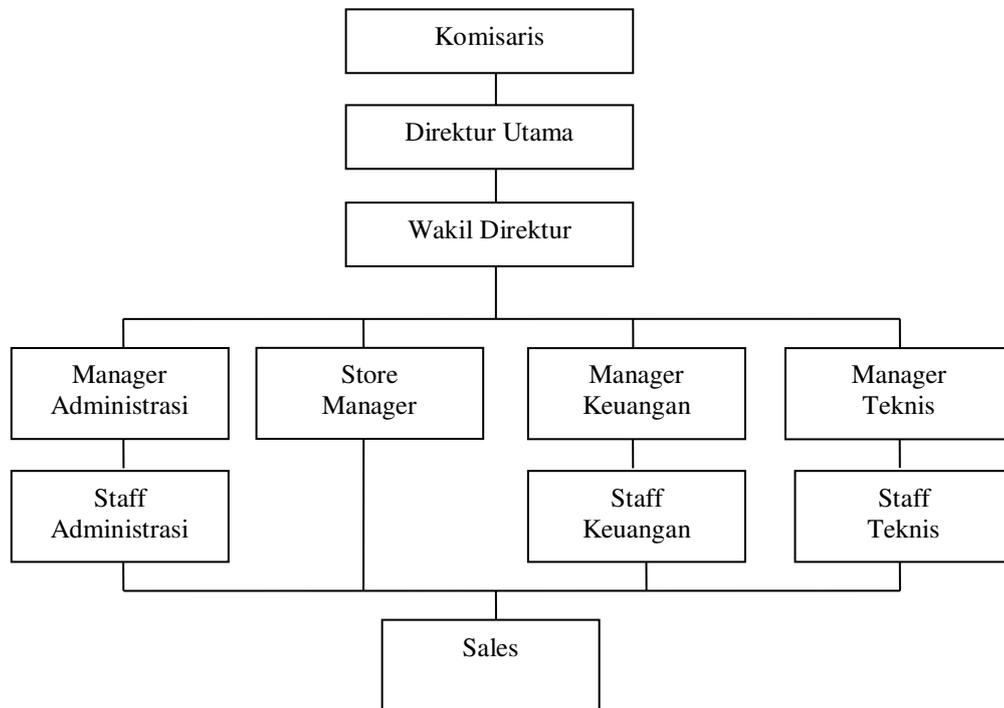
2) Misi

Menjadikan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan menjadi toko roti pilihan utama para masyarakat sebagai toko roti yang menyediakan produk roti disukai oleh masyarakat nasional hingga mancanegara

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki struktur organisasi. Perusahaan yang mempunyai struktur organisasi berbeda-beda satu dengan yang lainnya tergantung dari tujuan perusahaan tersebut, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Namun pada hakekatnya mempunyai prinsip yang sama agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan kerja antara satu bagian dengan bagian lainnya agar semua kegiatan perusahaan selesai pada waktunya, yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan baik terhadap kebijakan perusahaan sebagai pengelola maupun tenaga kerja sebagai operasionalnya.

Struktur organisasi pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan

Sumber : PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, yaitu:

a. Komisaris

- 1) Mengangkat dan memberhentikan direktur utama.
- 2) Mengkoordinasikan setiap kegiatan yang telah dilimpahkan kepada direktur utama dan yang berhubungan dengan pihak luar.

b. Direktur Utama

- 1) Mengkoordinasikan setiap kegiatan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- 2) Mempertanggungjawabkan semua kegiatan perusahaan kepada komisaris PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

c. Wakil Direktur

- 1) Mewakili kegiatan direktur utama.
- 2) Sebagai pengganti posisi direktur utama dalam pengambilan keputusan mendadak ketika direktur utama berhalangan.

d. Manajer Administrasi

- 1) Mengkoordinir, menganalisa, serta mengelola seluruh data laporan keuangan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- 2) Bertanggung jawab atas kegiatan data keuangan perusahaan.

e. Staff Administrasi

Membantu manajer administrasi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

f. Store Manager

Bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para staff yang berada didalamnya.

g. Manajer Keuangan

- 1) Menjaga kestabilan keuangan perusahaan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- 2) Mengatur keuangan perusahaan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

h. Staff Keuangan

Membantu manajer keuangan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

i. Manajer Teknis

- 1) Mengontrol kegiatan para karyawan melaksanakan kegiatan operasi PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan produksi barang PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

j. Staff Teknis

Membantu manajer teknis PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

k. Sales

Melakukan penjualan produk yang ada pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 46 | 85.2 | 85.2 | 85.2 |
| Perempuan | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 85.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 42 | 77.8 | 77.8 | 77.8 |
| 31 - 40 Tahun | 12 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 77.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S1 | 15 | 27.8 | 27.8 | 27.8 |
| SMA | 39 | 72.2 | 72.2 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 72.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 2 Tahun | 36 | 66.7 | 66.7 | 66.7 |
| 3 - 5 Tahun | 18 | 33.3 | 33.3 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 66.7% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu insentif, fasilitas kerja dan beban kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran

angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 54 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

| No | Score Mean | Kriteria |
|----|------------|--------------|
| 1 | 0 – 1,9 | Sangat Buruk |
| 2 | 2 – 2,9 | Buruk |
| 3 | 3 – 3,9 | Cukup Baik |
| 4 | 4 – 4,9 | Baik |
| 5 | 5 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Insentif)

Variabel insentif (X_1) dibentuk oleh 2 (tiga) indikator yang terdiri dari insentif finansial ($X_{1.1}$) dan insentif non finansial ($X_{1.2}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Finansial ($X_{1.1}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|---|------|
| | Perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan | | Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan | | Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 9 | 16.7 | 9 | 16.7 | 7 | 13.0 |
| Ragu-ragu | 17 | 31.5 | 22 | 40.7 | 19 | 35.2 |
| Setuju | 16 | 29.6 | 16 | 29.6 | 22 | 40.7 |
| Sangat Setuju | 12 | 22.2 | 7 | 13.0 | 6 | 11.1 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.5741 | | 3.3889 | | 3.5000 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator insentif finansial direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan, sebanyak 17 responden (31,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata

3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan.

2. Untuk item Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Untuk item Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan.

Tabel 4.7 Lanjutan Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Finansial (X_{1.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | |
|---------------------|---|------|---|------|
| | Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim | | Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 10 | 18.5 |
| Ragu-ragu | 19 | 35.2 | 24 | 44.4 |
| Setuju | 17 | 31.5 | 19 | 35.2 |
| Sangat Setuju | 10 | 18.5 | 1 | 1.9 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.5370 | | 3.2037 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator insentif finansial direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim, sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata

3,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim.

- Untuk item Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik, sebanyak 24 responden (44,4%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif Non Finansial (X_{1.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|---|------|--|------|
| | Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan | | Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan | | Insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan | | Karyawan puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - | 1 | 1.9 |
| Tidak Setuju | 10 | 18.5 | 11 | 20.4 | 9 | 16.7 | 17 | 31.5 |
| Ragu-ragu | 22 | 40.7 | 22 | 40.7 | 17 | 31.5 | 12 | 22.2 |
| Setuju | 21 | 38.9 | 21 | 38.9 | 24 | 44.4 | 11 | 20.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | - | - | 4 | 7.4 | 13 | 24.1 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.2407 | | 3.1852 | | 3.4259 | | 3.3333 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator insentif non finansial direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,24 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan.

2. Untuk item Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
3. Untuk item Insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan, sebanyak 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan.
4. Untuk item Karyawan puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan, sebanyak 17 responden (31,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,33 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan.

b. Variabel X₂ (Fasilitas Kerja)

Variabel fasilitas kerja (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari fasilitas pendidikan (X_{2.1}), fasilitas kesehatan (X_{2.2}) dan fasilitas peralatan kantor (X_{2.3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Pendidikan (X_{2.1})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--|------|--|------|
| | Fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan | | Karyawan percaya pendidikan yang diberikan perusahaan membuat karyawan bisa melayani pelanggan dengan baik | | Fasilitas pendidikan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 12 | 22.2 | 9 | 16.7 | 9 | 16.7 |
| Ragu-ragu | 26 | 48.1 | 18 | 33.3 | 21 | 38.9 |
| Setuju | 15 | 27.8 | 23 | 42.6 | 24 | 44.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 4 | 7.4 | - | - |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.0926 | | 3.4074 | | 3.2778 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator fasilitas pendidikan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 26 responden (48,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk item Karyawan percaya pendidikan yang diberikan perusahaan membuat karyawan bisa melayani pelanggan dengan baik, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan percaya pendidikan yang diberikan perusahaan membuat karyawan bisa melayani pelanggan dengan baik.

3. Untuk item Fasilitas pendidikan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan, sebanyak 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,27 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Fasilitas pendidikan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kesehatan (X_{2.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|---|------|
| | Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja | | Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja | | Fasilitas kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 13 | 24.1 | 11 | 20.4 | 9 | 16.7 |
| Ragu-ragu | 20 | 37.0 | 21 | 38.9 | 18 | 33.3 |
| Setuju | 14 | 25.9 | 21 | 38.9 | 23 | 42.6 |
| Sangat Setuju | 7 | 13.0 | 1 | 1.9 | 4 | 7.4 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.2778 | | 3.2222 | | 3.4074 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator fasilitas kesehatan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja, sebanyak 20 responden (37,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja.
2. Untuk item Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sebanyak 21 responden (38,9%) menyatakan ragu-

ragu dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

- Untuk item Fasilitas kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Fasilitas kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Peralatan Kantor (X_{2.3})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|--|------|--|------|
| | Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer | | Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik | | Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 8 | 14.8 | 11 | 20.4 | 9 | 16.7 |
| Ragu-ragu | 18 | 33.3 | 19 | 35.2 | 18 | 33.3 |
| Setuju | 16 | 29.6 | 19 | 35.2 | 23 | 42.6 |
| Sangat Setuju | 12 | 22.2 | 5 | 9.3 | 4 | 7.4 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.5926 | | 3.3333 | | 3.4074 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator fasilitas peralatan kantor direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer, sebanyak 18 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota

Medan dan cukup baik mengenai Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer.

2. Untuk item Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik, sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik.
3. Untuk item Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi.

c. Variabel X₃ (Beban Kerja)

Variabel beban kerja (X_3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari beban waktu ($X_{3.1}$), beban usaha mental ($X_{3.2}$) dan beban tekanan psikologis ($X_{3.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X3.1)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|--|------|--|------|
| | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu | | Karyawan mampu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuan karyawan | | Karyawan diberikan target dalam hal penyelesaian tugas | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 5.6 | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 16 | 29.6 | 1 | 1.9 | 6 | 11.1 |
| Ragu-ragu | 3 | 5.6 | 11 | 20.4 | 6 | 11.1 |
| Setuju | 19 | 35.2 | 27 | 50.0 | 24 | 44.4 |
| Sangat Setuju | 13 | 24.1 | 15 | 27.8 | 18 | 33.3 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.4259 | | 4.0370 | | 4.0000 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator beban waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, sebanyak 19 responden (35,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu.
2. Untuk item Karyawan mampu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuan karyawan, sebanyak 27 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan baik mengenai Karyawan mampu menyesuaikan volume pekerjaan dengan kemampuan karyawan.
3. Untuk item Karyawan diberikan target dalam hal penyelesaian tugas, sebanyak 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan sudah baik mengenai Karyawan diberikan target dalam hal penyelesaian tugas.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Usaha Mental (X_{3.2})

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--|------|--|------|
| | Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan | | Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan | | Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.7 | - | - | 2 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 7 | 13.0 | 1 | 1.9 | 4 | 7.4 |
| Ragu-ragu | 6 | 11.1 | 11 | 20.4 | 14 | 25.9 |
| Setuju | 23 | 42.6 | 16 | 29.6 | 20 | 37.0 |
| Sangat Setuju | 16 | 29.6 | 26 | 48.1 | 14 | 25.9 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.8148 | | 4.2407 | | 3.7407 | |

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator beban usaha mental direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.
2. Untuk item Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan, sebanyak 26 responden (48,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan baik mengenai Karyawan mampu memenuhi tanggung jawab jabatan.
3. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan, sebanyak 20 responden (37,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan sebuah masalah di dalam pekerjaan.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Tekanan Psikologis ($X_{3.3}$)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|---|------|--|------|---|------|
| | Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja | | Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan | | Karyawan tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.9 | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 1 | 1.9 | 8 | 14.8 | 1 | 1.9 |
| Ragu-ragu | 14 | 25.9 | 7 | 13.0 | 9 | 16.7 |
| Setuju | 26 | 48.1 | 16 | 29.6 | 15 | 27.8 |
| Sangat Setuju | 12 | 22.2 | 23 | 42.6 | 29 | 53.7 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.8704 | | 4.0000 | | 4.3333 | |

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator beban tekanan psikologis

direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja, sebanyak 26 responden (48,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja.
2. Untuk item Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan baik mengenai Karyawan tidak merasa bingung saat melakukan pekerjaan.
3. Untuk item Karyawan tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja, sebanyak 29 responden (53,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,33 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah

Abadi Kota Medan baik mengenai Karyawan tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri (Y.1), kesempatan promosi (Y.2) dan kepuasan terhadap rekan kerja (Y.3). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (Y.1)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|--|------|--|------|
| | Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi | | Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan | | Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 12 | 22.2 | 9 | 16.7 | 4 | 7.4 |
| Ragu-ragu | 26 | 48.1 | 18 | 33.3 | 25 | 46.3 |
| Setuju | 15 | 27.8 | 23 | 42.6 | 24 | 44.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 4 | 7.4 | 1 | 1.9 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.0926 | | 3.4074 | | 3.4074 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 26 responden (48,1%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

2. Untuk item Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
3. Untuk item Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 25 responden (46,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi (Y.2)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|--|------|---|------|
| | Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja | | Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan | | Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 4 | 7.4 | 7 | 13.0 | 9 | 16.7 |
| Ragu-ragu | 25 | 46.3 | 19 | 35.2 | 17 | 31.5 |
| Setuju | 24 | 44.4 | 22 | 40.7 | 28 | 51.9 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.9 | 6 | 11.1 | - | - |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.4074 | | 4.5000 | | 3.3519 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator kesempatan promosi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja, sebanyak 25 responden (46,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota

Medan dan cukup baik mengenai Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

2. Untuk item Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
3. Untuk item Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan, sebanyak 28 responden (51,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,35 Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan karyawan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (Y.3)

| Jawaban Responden | Item Pertanyaan | | | | | |
|---------------------|--|------|---|------|--|------|
| | Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik | | Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan | | Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja | |
| | Frekuensi | % | Frekuensi | % | Frekuensi | % |
| Sangat Tidak Setuju | - | - | - | - | - | - |
| Tidak Setuju | 9 | 16.7 | 9 | 16.7 | 7 | 13.0 |
| Ragu-ragu | 18 | 33.3 | 18 | 33.3 | 19 | 35.2 |
| Setuju | 24 | 44.4 | 23 | 42.6 | 22 | 40.7 |
| Sangat Setuju | 3 | 5.6 | 4 | 7.4 | 6 | 11.1 |
| Total | 54 | 100 | 54 | 100 | 54 | 100 |
| Mean | 3.3889 | | 3.4074 | | 3.5000 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator kepuasan terhadap rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik, sebanyak 24 responden (44,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan dan cukup baik mengenai Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
2. Untuk item Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan, sebanyak 23 responden (42,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
3. Untuk item Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja, sebanyak 22 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan cukup baik mengenai Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.18
Uji Validitas (X₁) Insentif
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1 | 26.8148 | 19.550 | .333 | .764 |
| Pernyataan X1.2 | 27.0000 | 18.604 | .523 | .732 |
| Pernyataan X1.3 | 26.8889 | 18.365 | .607 | .721 |
| Pernyataan X1.4 | 26.8519 | 19.449 | .378 | .755 |
| Pernyataan X1.5 | 27.1852 | 19.663 | .497 | .739 |
| Pernyataan X1.6 | 27.1481 | 19.223 | .555 | .731 |
| Pernyataan X1.7 | 27.2037 | 19.939 | .459 | .744 |
| Pernyataan X1.8 | 26.9630 | 19.131 | .496 | .737 |
| Pernyataan X1.9 | 27.0556 | 18.808 | .316 | .775 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.18 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel insentif dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19
Uji Validitas (X₂) Fasilitas Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1 | 26.9259 | 26.296 | .462 | .875 |
| Pernyataan X2.2 | 26.6111 | 23.072 | .808 | .845 |
| Pernyataan X2.3 | 26.7407 | 26.233 | .489 | .873 |
| Pernyataan X2.4 | 26.7407 | 24.686 | .496 | .875 |
| Pernyataan X2.5 | 26.7963 | 26.052 | .468 | .874 |
| Pernyataan X2.6 | 26.6111 | 23.072 | .808 | .845 |
| Pernyataan X2.7 | 26.4259 | 22.740 | .706 | .854 |
| Pernyataan X2.8 | 26.6852 | 24.824 | .531 | .870 |
| Pernyataan X2.9 | 26.6111 | 23.072 | .808 | .845 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel fasilitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas (X₃) Beban Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1 | 32.0370 | 21.546 | .420 | .766 |
| Pernyataan X3.2 | 31.4259 | 24.702 | .405 | .763 |
| Pernyataan X3.3 | 31.4630 | 23.461 | .426 | .759 |
| Pernyataan X3.4 | 31.6481 | 20.647 | .630 | .726 |
| Pernyataan X3.5 | 31.2222 | 23.535 | .493 | .751 |
| Pernyataan X3.6 | 31.7222 | 22.469 | .475 | .752 |
| Pernyataan X3.7 | 31.5926 | 23.454 | .502 | .750 |
| Pernyataan X3.8 | 31.4630 | 23.046 | .392 | .765 |
| Pernyataan X3.9 | 31.1296 | 23.964 | .452 | .756 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1 | 27.3704 | 21.936 | .468 | .877 |
| Pernyataan Y.2 | 27.0556 | 19.336 | .764 | .851 |
| Pernyataan Y.3 | 27.0556 | 23.035 | .374 | .883 |
| Pernyataan Y.4 | 27.0556 | 22.204 | .515 | .873 |
| Pernyataan Y.5 | 26.9630 | 18.753 | .848 | .842 |
| Pernyataan Y.6 | 27.1111 | 22.516 | .383 | .884 |
| Pernyataan Y.7 | 27.0741 | 20.674 | .590 | .867 |
| Pernyataan Y.8 | 27.0556 | 19.336 | .764 | .851 |
| Pernyataan Y.9 | 26.9630 | 18.753 | .848 | .842 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (X₁) Insentif
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .766 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,766 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel insentif adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas (X₂) Fasilitas Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel fasilitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas (X₃) Beban Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .776 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,759 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .878 | 9 |

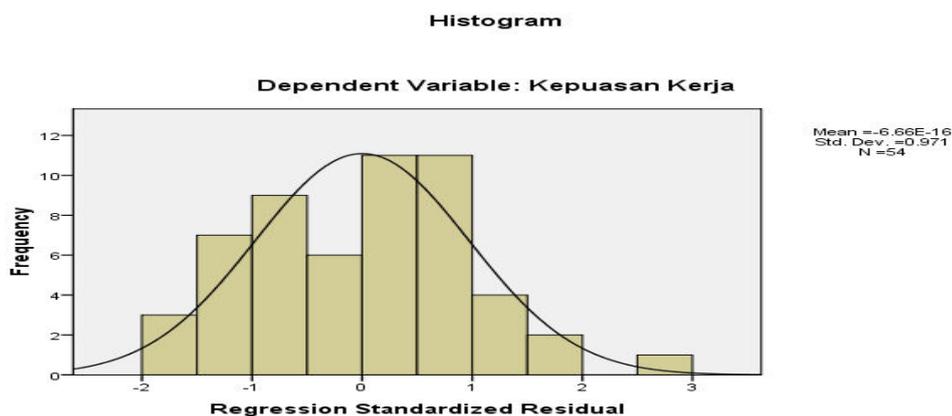
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

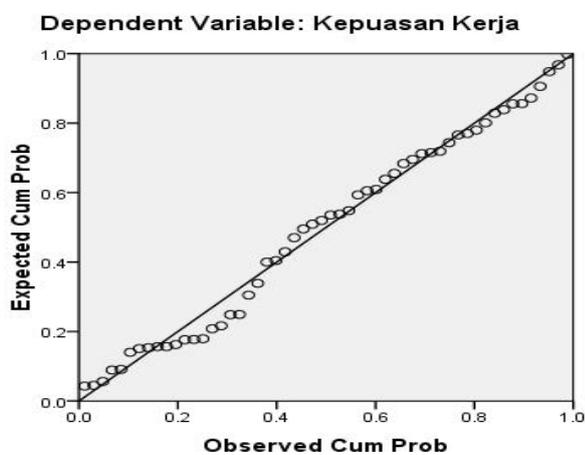


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.26
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.16598643 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.051 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .665 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .768 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,768 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,768 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.604 | 2.278 | .704 | .484 | | |
| | Insentif | .025 | .091 | .274 | .785 | .481 | 2.080 |
| | Fasilitas Kerja | .686 | .080 | 8.527 | .000 | .475 | 2.104 |
| | Beban Kerja | .211 | .072 | 2.939 | .005 | .641 | 1.560 |

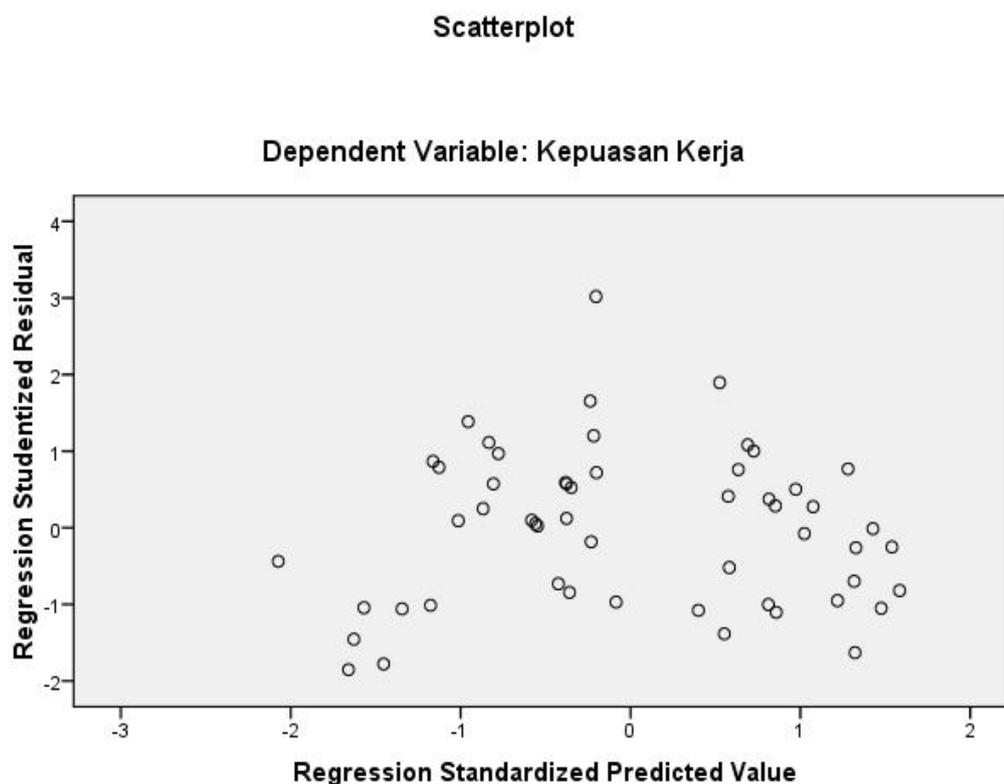
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah insentif 2,080 < 10, fasilitas kerja 2,104 < 10 dan beban kerja 1,560 < 10, serta nilai *Tolerance* insentif 0,481 > 0,10, fasilitas kerja 0,475 > 0,10 dan beban kerja 0,641 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.604 | 2.278 | .704 | .484 | | |
| | Insentif | .025 | .091 | .274 | .785 | .481 | 2.080 |
| | Fasilitas Kerja | .686 | .080 | 8.527 | .000 | .475 | 2.104 |
| | Beban Kerja | .211 | .072 | 2.939 | .005 | .641 | 1.560 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,604 + 0,025 X_1 + 0,686 X_2 + 0,211 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,604 satuan.
- Jika terjadi peningkatan insentif 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,025 satuan.
- Jika terjadi peningkatan fasilitas kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,686 satuan.
- Jika terjadi peningkatan beban kerja 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,211 satuan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29
Uji Simultan
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1120.777 | 3 | 373.592 | 75.124 | .000^a |
| | Residual | 248.649 | 50 | 4.973 | | |
| | Total | 1369.426 | 53 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 75,124. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_0 . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

F_{tabel} dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 54$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k-1 = 4-1 = 3$$

$$df2 = n-k = 54-4 = 50$$

F_{tabel} yang dihasilkan dengan $df1$ sebesar 3 dan $df2$ sebesar 50 adalah 2,79. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;50) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,716, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 75,124 lebih besar dari 2,79. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o . Model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of*

freedom (df) dimana $df = n - k = 54 - 4 = 50$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;50)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,008. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

**Tabel 4.30 Uji Parsial
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.604 | 2.278 | .704 | .484 | | |
| | Insentif | .025 | .091 | .274 | .785 | .481 | 2.080 |
| | Fasilitas Kerja | .686 | .080 | 8.527 | .000 | .475 | 2.104 |
| | Beban Kerja | .211 | .072 | 2.939 | .005 | .641 | 1.560 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 0,274 < t_{\text{tabel}} 2,008$ dan signifikan $0,785 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan insentif berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 8,527 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 2,939 > t_{\text{tabel}} 2,008$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .905 ^a | .818 | .808 | 2.23002 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka *Adjusted R Square* 0,808 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 80,8\% = 19,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
- 2) Angka *R* 0,905 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90,5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 90,5\% = 9,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Tabel 4.32 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

| Nilai | Interpretasi |
|------------|-------------------|
| 0,0 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2 – 0,39 | Tidak Erat |
| 0,4 – 0,59 | Cukup Erat |
| 0,6 – 0,79 | Erat |
| 0,8 – 0,99 | Sangat Erat |

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,808 yang berada pada range nilai 0,08 – 0,99 maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,274 dengan sig. 0,785. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain ketika insentif di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang terdiri dari insentif finansial dan insentif non finansial meningkat maka sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pengestu (2017), menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point a

dan b yaitu karyawan belum mendapatkan insentif finansial seperti kurangnya pemberian bonus dan karyawan belum mendapatkan insentif non finansial seperti kurangnya pemberian pujian dari pimpinan telah terjawab dan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,527 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas kerja yang dilakukan oleh PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan secara bersamaan sebesar 0,686 satuan. Dengan kata lain ketika fasilitas kerja di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang terdiri dari fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan dan fasilitas peralatan kantor meningkat maka kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pangarso (2016), Haedar (2015), Budianto (2015), Pengestu (2017), Riyanto (2017) dan Ingsiyah (2018), menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point c, d dan e yaitu karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dalam hal meningkatkan kemampuan karyawan, karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan seperti tunjangan kesehatan dan karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor seperti penambahan meja, kursi dan lemari kantor telah terjawab.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,939 dengan sig. 0,005. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan beban kerja yang dilakukan oleh PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan secara bersamaan sebesar 0,211 satuan. Dengan kata lain ketika beban kerja di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan yang terdiri dari beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis meningkat maka kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Paijan (2019), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point f, g dan h yaitu karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu, karyawan kurang bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan karyawan tidak selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja telah terjawab.

4. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, fasilitas kerja dan beban kerja di PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 75,124 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan insentif, fasilitas kerja dan beban kerja yang dilakukan oleh PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika insentif yang terdiri dari insentif finansial dan insentif non finansial. Fasilitas kerja yang terdiri dari fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan dan fasilitas peralatan kantor. Beban kerja yang terdiri dari beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis meningkat maka kepuasan kerja PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah insentif, fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan telah

terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan belum mendapatkan insentif finansial seperti kurangnya pemberian bonus. Karyawan belum mendapatkan insentif non finansial seperti kurangnya pemberian pujian dari pimpinan. Karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dalam hal meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan seperti tunjangan kesehatan. Karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor seperti penambahan meja, kursi dan lemari kantor. Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu. Karyawan kurang bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan tanggung jawabnya dan karyawan tidak selalu berkonsentrasi saat melakukan aktifitas dalam bekerja telah terjawab.

Hasil determinasi (R^2) dari angka *R Square* 0,905 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 90,5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 90,5\% = 9,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Angka *Adjusted R Square* 0,808 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif, fasilitas kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 80,8\% = 19,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,025, t_{hitung} sebesar 0,274 dan signifikan 0,785.
2. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,686, t_{hitung} sebesar 8,527 dan signifikan 0,000.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,211, t_{hitung} sebesar 2,939 dan signifikan 0,005.
4. Insentif, fasilitas kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arma Anugrah Abadi Kota Medan, dengan F_{hitung} sebesar 75,124 dan signifikan 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan perusahaan dalam memberikan insentif finansial kepada karyawan dan

selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan pemberian insentif non finansial yang kurang adil sesuai dengan kinerja karyawan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer dan selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui fasilitas kerja adalah perusahaan harus meningkatkan fasilitas kualitas ruang kerja agar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang tidak merasa frustrasi saat menghadapi tekanan dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar waktu. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui beban kerja adalah memberikan pelatihan dan menetapkan target pekerjaan yang harus diselesaikan
4. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan karyawan yang bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan manajer. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan

kepuasan kerja adalah uraian pekerjaan bagi karyawan harus diperjelas lagi tidak hanya secara lisan namun juga tertulis agar karyawan tidak merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan juga perlu menjelaskan pekerjaan secara rinci ketika proses menerima karyawan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Gibson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Haedar. (2015). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ingsiyah, Heni. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah.
- Krietner R dan Angelo Kinicki. (2015). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia, Jakarta.
- Manullang, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L dan Jakson, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, A.S. (2013). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Paijan. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama).

- Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pangarso, Astadi. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia.
- Pangestu, Zulfahmi Septian Dwi. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan insentif Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi).
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Riyanto, Setyo. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timoty A. (2014). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2015). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sari, Rahmawati Navika. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang).
- Sarwoto, (2014), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1),

63-76.